COMMISSION CANADIENNE
DES DROITS DE LA PERSONNE

RESPECT
PROTECTION
PROMOTION
ÉGALITÉ

Rapport annuel 2007

Canada

BUREAU NATIONAL

Commission canadienne
des droits de la personne
344, rue Slater, 8e étage
Ottawa (Ontario) K1A 1E1
Téléphone : (613) 995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (613) 996-9661
Courriel : info.com@chrc-ccdp.ca
Site Web : www.ccdp-chrc.ca

INITIATIVE NATIONALE AUTOCHTONE

750 - 175, rue Hargrave
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8
Téléphone : (204) 983-2189
Numéro sans frais : 1-866-772-4880
ATS : 1-866-772-4840
Télécopieur : (204) 983-6132

BUREAUX RÉGIONAUX

ATLANTIQUE

504 - 5475, chemin Spring Garden
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 3T2
Téléphone : (902) 426-8380
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (902) 426-2685

QUÉBEC ET NUNAVUT

425, boul. de Maisonneuve Ouest
Montréal (Québec) H3A 3G5
Téléphone : (514) 283-5218
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (514) 283-5084

ONTARIO

902 - 110, rue Yonge
Toronto (Ontario) M5C 1T4
Téléphone : (416) 973-5527
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (416) 973-6184

ALBERTA, PRAIRIES ET TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Canada Place
1645 - 9700, avenue Jasper
Edmonton (Alberta) T5J 4C3
Téléphone : (780) 495-4040
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (780) 495-4044

COLOMBIE-BRITANNIQUE ET YUKON

301 - 1095, rue Pender Ouest
Vancouver (Colombie-Britannique) V6E 2M6
Téléphone : (604) 666-2251
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (604) 666-2386

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2008
N° de catalogue HR1-2007
ISBN 978-0-662-05559-4

Ce rapport est également publié en médias substituts et dans le site Web de la Commission à l'adresse www.ccdp-chrc.ca

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Présidente

Chief Commissioner

Mars 2008

L'honorable Noël A. Kinsella
Président du Sénat
Le Sénat
Ottawa (Ontario) K1A 0A4

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2007* de la Commission canadienne des droits de la personne, aux fins de son dépôt au Sénat.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Jennifer Lynch, c.r.

Jennifer Lynch, c.r.

p.j.

c.c. M. Paul Bélisle
Greffier du Sénat et greffier des Parlements

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Présidente *Chief Commissioner*

Mars 2008

L'honorable Peter Milliken, député
Président de la Chambre des communes
Chambre des communes
Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2007* de la Commission canadienne des droits de la personne, aux fins de son dépôt à la Chambre des communes.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Jennifer Lynch, c.r.

Jennifer Lynch, c.r.

p.j.

c.c. Mme Audrey O'Brien
Greffière de la Chambre des communes

Ottawa, Canada K1A 1E1

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE 1

MANDAT DE LA COMMISSION 3

ACCROÎTRE LA COMPRÉHENSION 5

- Questions autochtones 5
- La déficience 7
- La haine sur Internet 9
- Sécurité nationale et droits de la personne 10
- Tirer des leçons du passé et se tourner vers l'avenir 10
- Activités et priorités internationales 11

PRÉVENIR LA DISCRIMINATION 13

- Travailler à l'atteinte d'un objectif commun – Travail de prévention avec les employeurs 13
- Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi 16
- Situation des quatre groupes désignés sur le marché du travail canadien 22

RÉGLER LES DIFFÉRENDS 29

- Une nouvelle approche 29
- Le nouveau processus 29
- Litiges 35
- Qui prend les décisions en matière de droits de la personne? 39

ASSURER LA RESPONSABILISATION 41

- Mieux-être en milieu de travail 41
- Gérance 42
- Gestion du rendement 43

FIGURES

FIGURE 1 EMPLOYEURS ET EMPLOYÉS, PAR SECTEUR, ASSUJETTIS À LA *LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI*, VÉRIFIÉS OU EN COURS DE VÉRIFICATION 19

FIGURE 2 POURCENTAGE D'EMPLOYEURS ET D'EMPLOYÉS VISÉS PAR LA *LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI* ET LES VÉRIFICATIONS .. 20

FIGURE 3 GROUPES DÉSIGNÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE 24

FIGURE 4 EMBAUCHES DANS LA FONCTION PUBLIQUE 25

FIGURE 5 LES FEMMES DANS LE SECTEUR PRIVÉ 25

FIGURE 6 LES MEMBRES DE MINORITÉS VISIBLES DANS LE SECTEUR PRIVÉ 26

FIGURE 7 LES AUTOCHTONES DANS LE SECTEUR PRIVÉ 27

FIGURE 8 LES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ 28

FIGURE 9 NOMBRE DE DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS AU COURS DES TROIS DERNIÈRES ANNÉES 33

FIGURE 10 VENTILATION DES PLAINTES SIGNÉES PAR TYPES DE MIS EN CAUSE .. 33

FIGURE 11 VENTILATION DES PLAINTES SIGNÉES PAR PROVINCE OU TERRITOIRE 33

FIGURE 12 MOTIFS DE DISCRIMINATION CITÉS DANS LES PLAINTES SIGNÉES .. 34

FIGURE 13 TYPES D'ALLÉGATIONS CITÉES DANS LES PLAINTES SIGNÉES 34

FIGURE 14 DÉCISIONS DÉFINITIVES VENTILÉES PAR TYPE 35

FIGURE 15 ORGANIGRAMME 43

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Il y a 30 ans, l'intention des auteurs de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* allait bien au-delà de la création d'une loi visant à enrayer la discrimination. À l'article 27 de la *Loi*, ils ont exposé leur vision d'une commission qui favorise la compréhension et la reconnaissance des principes des droits de la personne.

La dernière année a marqué un tournant pour la Commission. Grâce à nos activités de rayonnement, nous avons renforcé notre rôle de catalyseur proactif et influent dans le domaine de la promotion des droits de la personne, à l'échelle nationale et internationale.

La Commission a continué d'enrichir et d'influencer le débat public. Plus particulièrement, dans le contexte des questions touchant les peuples et les communautés autochtones, la Commission a réalisé des gains à la suite de ses efforts visant à encourager l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Entraîner un changement positif de la culture de ces droits dans la société canadienne nécessite la coopération d'un grand réseau d'organismes et de personnes. L'établissement d'un dialogue ouvert, d'une collaboration et d'une responsabilité partagée a permis de réaliser des progrès dans l'intégration de ces droits aux pratiques quotidiennes, et de trouver des solutions à divers problèmes liés aux droits de la personne dans les milieux de travail et les centres de prestation de services.

Un processus simplifié et plus convivial de vérification de la conformité des employeurs à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* les a encouragés à jouer un rôle plus important quant au respect des dispositions de la Loi.

L'importance accrue accordée au règlement anticipé des différends grâce à la médiation et au dialogue informel a mieux servi les personnes qui se sont adressées à la Commission au sujet de possibles cas de discrimination. Au nombre des bénéfices qu'en ont tiré ces personnes, on trouve une réduction des troubles émotionnels, un meilleur moral, une productivité accrue et une économie de temps et d'argent.

Des gains importants ont été obtenus pour les personnes handicapées à la faveur de la décision rendue cette année par la Cour suprême dans l'affaire opposant le Conseil des Canadiens avec déficiences et VIA Rail. Durant les audiences, la Commission a témoigné de manière convaincante à titre d'intervenante. À l'échelle mondiale, la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées a constitué un jalon important du droit international en matière de droits de la personne; la Commission a participé à la rédaction de cette convention.

La communauté internationale des droits de la personne a reconnu l'expérience et l'expertise de la Commission en lui confiant la présidence du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme. Dans ce rôle, la Commission appuie la création et le renforcement des institutions nationales à l'échelle mondiale et dirige l'examen des fonctions, de la structure, des procédures et de la gouvernance du CIC.

Par ailleurs, la Commission continue de favoriser l'adoption, dans ses propres rangs, d'une culture axée sur le respect, l'intégrité, la dignité et la compréhension qui appuie son rôle de chef de file dynamique et progressiste en matière de promotion et de pratique des droits de la personne.

J'ai le privilège de diriger un organisme engagé et très performant. Le personnel de la Commission et les commissaires incarnent nos valeurs, et leur professionnalisme, leur expertise ainsi que leur engagement inconditionnel sont les qualités essentielles qui nous permettront de poursuivre sur notre lancée en tant que chef de file novateur du programme d'action dans le domaine des droits de la personne.

Jennifer Lynch, c.r.

Jennifer Lynch, c.r.
Présidente

MANDAT DE LA COMMISSION

La Commission canadienne des droits de la personne applique la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) et veille au respect par les employeurs de leurs obligations eu égard à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE).

L'objet de la première loi est :

> *de compléter la législation canadienne en donnant effet, dans le champ de compétence du Parlement du Canada, au principe suivant : le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée.*

L'objet de la seconde est :

> *de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.*

Ces deux lois visent à faire respecter les principes de l'égalité des chances et de la non-discrimination dans tous les domaines de compétence fédérale. La Commission cherche à promouvoir l'égalité, le respect des droits de la personne et la prévention de la discrimination en facilitant la compréhension de ces lois et en veillant à leur application.

La Commission remplit son mandat grâce à trois programmes principaux :

- Le **Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne** permet de produire des recherches, des politiques et des analyses juridiques favorisant la compréhension de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, ainsi que la conformité avec celles-ci. Il permet aussi à la Commission de fournir des outils et d'assurer un soutien et un leadership au pays comme à l'étranger.
- Le **Programme de prévention de la discrimination** permet de faire équipe avec les employeurs et d'autres intervenants dans les activités de prévention et d'équité en matière d'emploi afin de prévenir les comportements discriminatoires et de veiller à faire progresser raisonnablement la représentation des quatre groupes désignés.
- Le **Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne** vise à régler des différends mettant en cause des employeurs, des fournisseurs de services et des particuliers sous réglementation fédérale et à représenter la Commission dans des causes d'intérêt public. Ce programme est axé sur une intervention rapide pour régler les différends.

ACCROÎTRE LA COMPRÉHENSION

La Commission nourrit et influence le débat public de façon proactive. Nos recherches appuient et stimulent l'établissement d'un dialogue constructif avec les intervenants dans le but d'accroître la compréhension de la façon d'intégrer les droits de la personne aux pratiques quotidiennes.

Les questions mises en relief dans la présente section représentent certains défis actuels et nouveaux liés aux droits de la personne qui façonnent la société canadienne.

QUESTIONS AUTOCHTONES

Les membres des Premières nations continuent de se voir refuser la protection contre la discrimination que les autres citoyens tiennent pour acquise. Il s'agit d'une situation inacceptable dans une société libre et démocratique qui est attachée aux droits de la personne fondamentaux.

TOUJOURS UNE QUESTION DE DROITS

En octobre 2005, la Commission a publié *Une question de droits*, rapport spécial demandant l'abrogation immédiate de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Ce rapport a porté l'article 67 à l'attention du public, a suscité des préoccupations et est toujours constamment cité par des parlementaires et des intervenants dans le débat sur la nécessité de cette mesure.

La Commission contribuera à nouveau au débat public en publiant, en janvier 2008, un rapport qui servira de complément à *Une question de droits*. Ce document analyse les questions clés soulevées par les Premières nations et d'autres intervenants et fournit des recommandations sur les façons de faire avancer ces questions.

Réaction du Canada à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones

L'adoption de la *Déclaration sur les droits des peuples autochtones*, le 13 septembre 2007, a marqué une étape importante tant pour les peuples autochtones du monde entier que pour les Nations Unies.

La *Déclaration* affirme que les Autochtones sont admis à bénéficier sans aucune discrimination de tous les droits de la personne reconnus en droit international. Elle décrit les droits individuels et collectifs des Autochtones ainsi que leurs droits en matière de culture, d'identité, de langue, d'emploi, de santé, d'éducation, de territoire, de ressources, etc. La *Déclaration* met l'accent sur le droit des peuples autochtones de maintenir et de renforcer leurs propres institutions, cultures et traditions et de continuer à s'épanouir selon leurs propres besoins et aspirations.

La *Déclaration* n'est pas juridiquement contraignante. Toutefois, elle représente « un idéal à atteindre dans un esprit de partenariat et de respect mutuel ».

Le Canada a appuyé de longue date la *Déclaration* tout au long de son élaboration et la Commission regrette que le gouvernement du Canada ait estimé n'être pas en mesure de soutenir son adoption dans les étapes finales.

La Commission prie instamment les chefs des gouvernements et des Premières nations de collaborer pour trouver des façons novatrices de promouvoir les principes de la *Déclaration* et de mettre en œuvre les normes qui y sont fixées, comme de répondre aux préoccupations dans les domaines les plus urgents, tels que la pauvreté infantile, l'accès à l'eau potable, le droit à un logement convenable, les possibilités d'emploi et d'éducation, la résolution des questions de revendications territoriales et l'accès au plein exercice des droits de la personne, toutes choses qui permettent aux individus de contribuer à la vie en société et de vivre dans la dignité.

Initiative nationale autochtone : Abrogation de l'article 67

L'Initiative autochtone de la Commission vise à renforcer les relations avec les peuples autochtones et coordonne les activités de la Commission liées aux Premières nations et aux autres questions autochtones.

En 2007, la priorité dans le cadre de cette initiative était de continuer à demander l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; il s'agit d'un article qui empêche les citoyens autochtones d'avoir pleinement accès aux recours en matière de droits de la personne que prévoit la *Loi*.

En prenant la parole devant le Comité permanent des Affaires autochtones et du Développement du Grand Nord en avril et en juin, la Commission a mis son expertise à contribution dans le cadre du dialogue sur l'abrogation. Le dialogue entamé n'est que le début d'un processus beaucoup plus vaste nécessaire pour préparer l'abrogation.

La Commission et les groupes des Premières nations se sont engagés sur la voie de l'écoute et de l'apprentissage, clé de la création, de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un système efficace en ce qui concerne les droits des Autochtones, dans le but d'appuyer l'abrogation de l'article 67 de la *Loi*.

Des renseignements sur la *Loi* et les répercussions qu'aurait l'abrogation dans les collectivités ont été communiqués dans des entrevues avec les médias, des exposés au cours de conférences organisées par des partenaires des Premières nations et des réunions avec les dirigeants des Premières nations. À l'appui de ces activités, la Commission a créé une nouvelle section dans son site Web, a envoyé des lettres ciblées à plus de 35 groupes représentant les intervenants autochtones de partout au pays et a établi la communication avec chaque groupe par le truchement des bureaux régionaux de la Commission.

Parmi les nombreux intervenants, il n'existe pas une seule vision commune sur la façon de mettre en œuvre l'abrogation. Toutefois, il se dégage un consensus fort et de plus en plus net sur la nécessité de l'abrogation :

- L'Assemblée des Premières nations appuie de façon générale les principes des droits de la personne et a suggéré d'importantes modifications des dispositions législatives proposées afin de protéger les droits collectifs des communautés des Premières nations.
- L'Association des femmes autochtones du Canada appuie le principe de l'abrogation et insiste sur le fait qu'il serait nécessaire de procéder à une consultation communautaire efficace et de renforcer les capacités.
- Le Congrès des Peuples Autochtones a plaidé en faveur de la nécessité de procéder à l'abrogation et a inclus les droits de la personne dans sa campagne d'information menée à l'échelle du pays.

Les voix des autres intervenants, qu'il s'agisse des représentants des Premières nations intéressées, des dirigeants des organismes de femmes autochtones ou de membres des communautés des Premières nations, ont enrichi encore davantage ce dialogue. La Commission continuera d'assurer la direction d'une approche de collaboration entre la Commission, les Premières nations et le gouvernement dans le but de planifier la mise en œuvre de l'abrogation.

Règlement extrajudiciaire des différends dans des contextes autochtones : Examen critique

En vue des audiences du gouvernement du Canada sur l'abrogation de l'article 67, la Commission a publié un rapport présentant une évaluation des mécanismes de recours extrajudiciaires dans des contextes autochtones.

Cette recherche définit et reconnaît les mécanismes autochtones de règlement des différends (déjà en place ou en cours d'élaboration) qui peuvent orienter la création des pratiques de la Commission touchant le règlement des questions liées aux droits de la personne soulevées au sein des collectivités autochtones.

Le rapport cerne trois processus extrajudiciaires de règlement des différends. Le premier mode fait appel à des formules occidentales, comme la négociation, la médiation, la conciliation et l'arbitrage. Le deuxième mode met en jeu des processus autochtones visant à régler les différends conformément à la culture et aux coutumes de la partie autochtone intéressée. Le troisième mode est une combinaison des deux premiers.

Ces trois approches entraînent des défis similaires. En effet, qu'on fasse appel à une pratique autochtone, à une formule occidentale ou à une combinaison des deux, il faut tenir compte des questions de pouvoir, de différences culturelles et d'obstacles linguistiques.

LA DÉFICIENCE

Les différends liés au motif de la déficience représentent toujours la majeure partie des plaintes reçues par la Commission. Cette situation subsiste bien que la plupart des employeurs et des fournisseurs de services fédéraux élaborent des stratégies d'adaptation pour veiller à la conformité avec la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

La Commission mène des recherches axées sur les obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées et sur l'efficacité des processus de règlement des différends de la Commission destinés à cette communauté. Ces recherches permettront aussi d'évaluer l'efficacité des réactions de la Commission aux questions de discrimination systémique, et de cerner les obstacles systémiques qui persistent, afin d'élaborer des stratégies proactives et préventives visant à aplanir ces obstacles.

Convention relative aux droits des personnes handicapées

Le 30 mars 2007, les questions liées aux personnes handicapées ont gagné de la visibilité dans le droit international, car 81 pays ont signé ce jour-là la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

Cette convention, qui représente une étape importante dans l'évolution des droits de la personne, enchâsse dans le droit international les droits des 600 millions de personnes handicapées dans le monde.

Le gouvernement du Canada a fait preuve d'un leadership digne de mention tant au cours de la rédaction que de l'adoption de la Convention. Aujourd'hui, pour que la Convention prenne effet, 20 pays doivent la ratifier, ce que 14 pays avaient déjà fait à la fin de 2007. La Commission demande au gouvernement du Canada de continuer à jouer un rôle de chef de file en menant à terme les consultations avec les provinces et les territoires et en ratifiant la Convention.

Étant membre de la délégation du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC), la Commission a également contribué à la rédaction de la Convention, en participant à la séance de rédaction des Nations Unies.

La Convention comprend de nouvelles dispositions novatrices touchant la surveillance de la mise en œuvre de la Convention à l'échelle nationale, qui inclut le rôle éventuel que pourraient jouer les institutions des droits de l'homme. La Commission a l'intention d'offrir son expertise au gouvernement pour veiller à la mise en œuvre efficace de la Convention.

Guide de gestion du retour au travail

De nos jours, les absences résultant d'une incapacité ou d'une maladie comptent parmi les plus grands défis que pose aux employeurs la gestion des ressources humaines. De fait, selon les statistiques, les coûts des programmes de prestations d'invalidité et de protection du revenu destinés aux personnes handicapées sont en progression constante, tout comme les pertes de productivité. Lorsque des employés cherchent à réintégrer le marché du travail après une absence prolongée, ils se heurtent parfois à des difficultés entraînant la formulation de plaintes à la Commission. Étant sensible à ces problèmes, la Commission a créé un guide pour aider les employeurs à gérer convenablement ces cas afin que les employés puissent retourner au travail de façon sécuritaire, rapide et efficiente.

Hypersensibilité environnementale

On reconnaît de plus en plus la nécessité d'adopter des mesures destinées aux personnes atteintes d'hypersensibilité environnementale, mais cette affection demeure mal comprise. Deux rapports de la Commission publiés cette année en examinent les éléments juridiques et médicaux. Ils résument les conclusions d'ouvrages scientifiques portant sur les aspects médicaux de l'hypersensibilité environnementale et présentent aussi des lignes directrices sur les mesures d'adaptation à prendre afin de prévenir la discrimination et de réduire les risques pour la santé et la sécurité sur les lieux de travail.

Ces rapports ont suscité des réactions positives de la part d'un large éventail d'intervenants, y compris des personnes aux prises avec un problème d'hypersensibilité environnementale, des organismes, des gouvernements étrangers, des avocats, des commissions d'indemnisation des accidents du travail, des services de santé publique, des médecins et d'autres professionnels de la santé ainsi que des professeurs de médecine.

Il n'y a pas de média substitut : Examen de la distribution, par le gouvernement du Canada, de documents en formats substituts destinés aux personnes aveugles, sourdes et aveugles ou qui ont une déficience visuelle

Le gouvernement du Canada cherche de plus en plus à consulter les Canadiens et à les faire participer à l'élaboration et à l'exécution de politiques et de programmes. Les citoyens engagés lisent des renseignements pertinents sur les sites Web du gouvernement fédéral et commandent des publications et des brochures en format papier.

Cet examen présente des données de base objectives sur la disponibilité, l'accessibilité, l'efficacité et la qualité des documents en formats substituts fournis par les institutions du gouvernement fédéral. Il renferme aussi des recommandations relatives à l'amélioration de l'offre et de la qualité des documents en formats substituts destinés aux personnes aveugles, sourdes et aveugles ou qui ont une déficience visuelle.

PUBLICATIONS DE LA DERNIÈRE ANNÉE :

- Il n'y a pas de média substitut – Examen de la distribution, par le gouvernement du Canada, de documents en formats substituts
- Guide de la gestion du retour au travail
- La prise de mesures d'adaptation dans les cas d'hypersensibilités environnementales : le point de vue juridique
- Le point de vue médical sur l'hypersensibilité environnementale
- Règlement extrajudiciaire des différends (RED) dans les contextes autochtones : un examen critique

Toutes les publications de la Commission peuvent être consultées en ligne à : www.ccdp-chrc.ca

LA HAINE SUR INTERNET

La liberté d'expression est la pierre angulaire de toute démocratie, et il faut prendre les mesures nécessaires pour la protéger. Les tribunaux canadiens affirment depuis longtemps que la liberté d'expression doit être évaluée par rapport aux torts sociaux que peuvent causer des discours irresponsables, plus particulièrement lorsqu'ils prennent la forme de messages haineux.

La haine sur Internet est encore un phénomène troublant. Internet représente une plate-forme abordable et sans frontières pour les personnes désirant propager des messages haineux et semer le désordre social.

L'article 13 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* offre un outil unique en son genre pour aider à combattre la haine sur Internet :

> 13. (1) Constitue un acte discriminatoire le fait, pour une personne ou un groupe de personnes agissant d'un commun accord, d'utiliser ou de faire utiliser un téléphone de façon répétée en recourant ou en faisant recourir aux services d'une entreprise de télécommunication relevant de la compétence du Parlement pour aborder ou faire aborder des questions susceptibles d'exposer à la haine ou au mépris des personnes appartenant à un groupe identifiable sur la base des critères énoncés à l'article 3.
>
> (2) Il demeure entendu que le paragraphe (1) s'applique à l'utilisation d'un ordinateur, d'un ensemble d'ordinateurs connectés ou reliés les uns aux autres, notamment d'Internet, ou de tout autre moyen de communication semblable mais qu'il ne s'applique pas dans les cas où les services d'une entreprise de radiodiffusion sont utilisés.

En plus du rôle qu'elle joue dans le traitement des plaintes, la Commission a représenté l'intérêt du public en intervenant durant des audiences concernant des cas de propagande haineuse devant le Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP). Jusqu'à maintenant, le TCDP a rendu plus de 15 décisions liées à des plaintes déposées contre des Canadiens concernant des messages haineux sur des sites Web ou des documents à caractère haineux. Dans tous ces cas, le Tribunal a rendu des décisions contre les mis en cause et les a sommés de fermer leurs sites Web et de payer des dommages et intérêts, ce qui a permis d'envoyer un message fort de solidarité sociale à toutes les personnes visées par la haine et le mépris.

Aussi efficace que soit l'article 13, la Commission reconnaît que la plainte n'est qu'un outil parmi tant d'autres pouvant être utilisés pour combattre la haine dans la société canadienne. La Commission continue de collaborer avec les organisations de la société civile et les gouvernements en vue de la création d'une vaste stratégie visant à combattre la haine dans tous ses aspects.

QU'EST-CE QUE LA HAINE?

« Dans le contexte du par. 13(1), les termes "haine [ou] mépris" ne visent que des émotions exceptionnellement fortes et profondes de détestation se traduisant par des calomnies et la diffamation... »

— *Canada (Commission des droits de la personne) c. Taylor*, [1990] 3 R.C.S. 892

SÉCURITÉ NATIONALE ET DROITS DE LA PERSONNE

En 2006, la Commission a publié un rapport étudiant les pouvoirs récemment étendus de plusieurs organismes canadiens de sécurité et leurs répercussions potentielles sur les droits de la personne.

Le rapport a recommandé que la Commission :

- fasse un examen des organismes canadiens de sécurité et du renseignement et de leurs organismes de surveillance;
- évalue le processus de certification de l'identité dans le contexte de la Déclaration sur la frontière intelligente;
- analyse l'utilisation du profilage comme outil de sécurité.

La Commission a entrepris les trois projets recommandés. Chacun de ces projets permet d'explorer une facette de la sécurité nationale dans une perspective de droits de la personne; ils permettent de cerner les considérations possibles à cet égard et d'appuyer la création de pratiques non discriminatoires.

L'examen des organismes de sécurité et de surveillance est terminé. Les résultats seront rendus publics après qu'un groupe de travail formé de représentants des divers organismes de sécurité les aura examinés.

TIRER DES LEÇONS DU PASSÉ ET SE TOURNER VERS L'AVENIR

Orientation sexuelle

Comme elle reconnaît que des droits à l'égalité quant à l'orientation sexuelle ont été obtenus au Canada en une période relativement courte, la Commission a mené des recherches pour déterminer ce qui avait contribué à ce succès rapide. Ce projet comprenait un survol historique de la façon dont la non-discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est devenue un droit de la personne au Canada et un examen du rôle que la Commission a joué à cet égard.

Ces recherches ont permis de conclure que les progrès à l'égard des droits à l'égalité quant à l'orientation sexuelle découlent d'une démarche soutenue, ayant de multiples aspects, entreprise malgré un manque d'enthousiasme politique ou d'appui initial du public pour cette question.

Condition sociale

L'augmentation notable des inégalités sociales au Canada a fait renaître le débat à propos de l'ajout de la « condition sociale » comme douzième motif de distinction illicite à l'article 2 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

En 2007, la Commission a entrepris des recherches visant à mieux comprendre les répercussions sociales et institutionnelles à plus grande échelle d'une telle modification.

Fiche de rendement en matière de droits de la personne

La Commission a lancé un projet unique en son genre tant au Canada qu'à l'échelle internationale : des recherches en vue de la création d'une Fiche de rendement en matière de droits de la personne. Une fiche de rendement peut constituer une base de comparaison dans le temps permettant aux commissions sur les droits de la personne de mieux orienter leur travail de prévention et d'informer le public sur l'état de ces droits au Canada.

La première phase de ce projet pluriannuel de création d'une fiche de rendement en matière de droits de la personne a pris fin en 2007. Durant cette phase, il fallait étudier la possibilité de produire une fiche de rendement et, pour ce faire, élaborer un cadre conceptuel et préparer un prototype à l'aide des données existantes recueillies auprès de diverses sources. Les auteurs ont conclu que cela était impossible.

Compte tenu de cette conclusion, la Commission a entrepris la deuxième phase ayant pour objectif de produire une fiche de rendement s'appliquant véritablement à l'échelle nationale en faisant participer à de vastes consultations divers intervenants, dont les commissions provinciales et territoriales sur les droits de la personne. Le prototype qui en ressortira pourrait jeter les bases de la collecte de données destinées précisément à la production de la fiche de rendement.

Information du public

Le site Web de la Commission est une source d'information de plus en plus importante pour les intervenants et le public. L'amélioration du site Web pour les utilisateurs finaux était un objectif clé en 2007, et les visiteurs sont maintenant en mesure de mieux cibler leurs demandes de renseignements et de trouver des ressources et de l'information. Des initiatives de diffusion et de sensibilisation du public accrues ont entraîné une hausse des demandes de publications en format papier.

Au service des Canadiens	2005	2006	2007
Visiteurs du site Web	720 612	1 127 599	1 545 327
Publications distribuées	44 848	51 796	85 512

ACTIVITÉS ET PRIORITÉS INTERNATIONALES

En mars 2007, la présidente a été investie du mandat de fournir aux gouvernements étrangers et organismes internationaux le leadership et l'aide du Canada grâce à la promotion des principes des droits de la personne et au renforcement des institutions. Ce mandat s'appuie sur trois priorités stratégiques établies par la Commission et son personnel :

- renforcer les institutions des droits de l'homme dans les pays étrangers;
- faire avancer les priorités internationales en matière de droits de la personne dans les forums internationaux;
- promouvoir la mise en œuvre au pays des normes internationales en matière de droits de la personne.

Le Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme

Le rôle de chef de file que joue la Commission sur la scène internationale a été reconnu lorsqu'elle a été élue, en mars 2007, pour un mandat de trois ans à la présidence du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC), organisme qui coordonne plus de 60 institutions nationales des droits de l'homme (INDH) accréditées.

Au cours de la première année de son mandat, la Commission a entrepris trois grandes initiatives :

- négocier avec succès la reconnaissance officielle du statut du CIC et de toutes les institutions nationales ayant l'accréditation « A », au sein du nouveau Conseil des droits de l'homme des Nations Unies et de ses mécanismes connexes, et faire le suivi grâce à une présence importante aux Nations Unies;
- lancer un examen de la gouvernance : la Commission engage ses membres dans une restructuration qui amènera le CIC au niveau de croissance et de développement requis pour accomplir son mandat élargi. Cela comprend les fonctions du CIC, la gouvernance, la structure et une base de financement durable;
- poursuivre les efforts visant à renforcer le processus d'accréditation du CIC, diriger la révision de ses procédures et veiller à ce qu'elles reflètent les principes de transparence, de rigueur et d'indépendance.

Le CIC ne peut réaliser tout son potentiel qu'en renforçant les quatre réseaux régionaux d'INDH : les Amériques, l'Afrique, l'Asie Pacifique et l'Europe. La Commission dirige des initiatives visant à communiquer les pratiques exemplaires, à établir des partenariats, à fournir de l'assistance technique ainsi qu'à encourager les nouvelles institutions nationales et à renforcer celles qui existent déjà.

> Le rôle que jouent les membres du CIC et la société civile dans l'élaboration et l'adoption de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées représente un excellent exemple du potentiel collectif des institutions nationales des droits de l'homme lorsqu'il s'agit de faire progresser ces droits dans le monde.

Réseau des institutions nationales des Amériques

En 2007, la Commission a continué de participer activement aux travaux du Réseau des institutions nationales des Amériques, notamment par l'entremise de sa participation à la Sixième Assemblée générale du Réseau, qui s'est tenue à Mexico en octobre 2007. La Commission explore également des possibilités de collaboration entre les membres du Réseau, l'Organisation des États américains (OEA) et la Commission interaméricaine des droits de l'homme.

Forum du Commonwealth sur les droits de la personne

En mai 2007, la Commission a été élue membre du Comité directeur du Forum du Commonwealth sur les droits de la personne, créé dans le but de rassembler les divers intervenants du Commonwealth actifs dans ce domaine afin d'exercer une influence collective dans les plus grands forums internationaux.

PRÉVENIR LA DISCRIMINATION

La Commission collabore de près avec les employeurs et les autres groupes d'intervenants dans le but de promouvoir un changement de culture en vue d'éliminer la discrimination dans les lieux de travail et les centres de prestation de services. Le personnel de la Commission de l'ensemble du Canada travaille avec les employeurs et les intervenants pour cerner les problèmes et favoriser l'adoption de solutions.

La Commission partage avec les employeurs et intervenants partenaires, qui ont démontré un véritable engagement envers l'amélioration de leur environnement de travail, tout le mérite associé au succès du Programme de prévention de la discrimination.

Le dialogue ouvert instauré entre la Commission, les employeurs et les autres intervenants inspire les initiatives adaptées que met en œuvre la Commission en matière de prévention de la discrimination. Les ateliers interactifs, la mise en commun des ressources et des pratiques éprouvées et les vérifications de la conformité avec la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* fournissent aux employeurs les outils nécessaires pour prévenir la discrimination et promouvoir la transition vers une culture des droits de la personne.

TRAVAILLER À L'ATTEINTE D'UN OBJECTIF COMMUN – TRAVAIL DE PRÉVENTION AVEC LES EMPLOYEURS

L'innovation découle d'une collaboration fructueuse. La Division des initiatives de prévention et de la liaison a choisi de concentrer ses efforts en collaborant stratégiquement avec des organismes clés dans le but d'améliorer et d'élargir les initiatives de prévention de la discrimination. Ces initiatives appuient les employeurs pour qu'ils acquièrent une plus grande sensibilité aux droits de la personne en milieu de travail et leur donnent les outils nécessaires pour prévoir les besoins divergents et réagir aux malentendus *avant* qu'ils ne mènent à des plaintes de discrimination.

Le programme vise à aider les employeurs et les fournisseurs de services à :

- rendre les gestionnaires conscients de leurs droits et responsabilités et à les encourager à acquérir des compétences;
- mettre en œuvre et appuyer les politiques et les pratiques liées aux droits de la personne;
- établir ou maintenir des mécanismes pour régler les plaintes à l'interne;
- réagir rapidement et efficacement aux préoccupations en matière de droits de la personne.

Forum sur la prévention de la discrimination – Diversité 07

La Commission a tenu son troisième Forum annuel sur la prévention de la discrimination en octobre 2007. Ce forum annuel est l'occasion pour la Commission, les employeurs régis par le gouvernement fédéral et les membres de la société civile de partout au pays de se rassembler pour définir les nouveaux enjeux et en discuter, mettre en commun leurs connaissances et leur expérience et élaborer des outils pour prévenir la discrimination.

Les discussions et les ateliers de cette année ont porté sur l'adaptation aux problèmes de santé mentale et aux différences religieuses, la gestion des limitations fonctionnelles et le retour au travail, les renseignements médicaux et les évaluations fonctionnelles ainsi que le rôle des groupes communautaires dans la prévention de la discrimination en milieu de travail.

« Ce dialogue et cette collaboration font partie des principaux éléments de la nouvelle démarche de création de liens de la Commission. Déjà, en peu de temps, nous avons pu constater les avantages considérables de cette démarche. »

Jennifer Lynch, c.r., présidente
Commission canadienne des droits de la personne

« Faire valoir la diversité comme atout, à l'instar de ces organisations, pour enrichir nos lieux de travail et nos collectivités, est un objectif que nous devrions tous poursuivre. »

Louise Arbour
Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme
et ex-juge de la Cour suprême du Canada

« Si tout le monde agit seul, nous devons réinventer la roue chaque fois, alors que, si nous mettons en commun nos connaissances et notre expérience, nous avons la possibilité de trouver des solutions plus efficaces et efficientes à des problèmes complexes. »

Tabatha Tranquilla
Conseillère en droits de l'homme
Direction des relations de travail et des droits de la personne
Gendarmerie royale du Canada

Cet événement représentait une innovation, car c'était la première fois que le Forum sur la prévention de la discrimination se tenait conjointement avec la Conférence sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Cette initiative de coopération a été saluée par les délégués et a reçu les éloges de la conférencière principale, Louise Arbour, Haut Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme et ex-juge de la Cour suprême du Canada.

Conseil consultatif des employeurs (CCE)

Le Conseil consultatif des employeurs (CCE) se réunit chaque trimestre pour soulever des questions visant à prévenir la discrimination sur les lieux de travail et dans les centres de prestation de services de partout au Canada, ainsi que pour les examiner, en discuter et prendre les mesures qui s'imposent.

Le CCE regroupe les organismes ayant signé un protocole d'entente (PE) avec la Commission. Les membres tirent avantage d'une collaboration étroite avec la Commission et en retour, la Commission est informée des nouveaux enjeux cernés par les organismes partenaires. Cette année, le rapport du sous-comité sur les questions d'adaptation du Conseil consultatif des employeurs a été présenté au CCE.

Le CCE facilite aussi l'établissement de communications élargies. Les questions liées à la prévention, les pratiques éprouvées, les outils et les ressources touchent un public plus large dans divers secteurs grâce à la diversité des membres du CCE et aux relations établies par les bureaux régionaux de la Commission dans tout le Canada. Au fur et à mesure que la composition du Comité continuera de se diversifier, la capacité de la Commission à mettre en commun avec divers secteurs les renseignements sur la prévention et les ressources sera aussi plus grande.

Les membres du CCE ont aussi accès à un site Web sur les pratiques communes, nouvel outil visant à faciliter la transition en douceur entre le caractère officiel de la structure d'un conseil et la fluidité d'une communauté de pratique électronique. En tant que membres d'une communauté virtuelle d'apprentissage disposant de vastes ressources, des employeurs et des représentants de la Commission dans tout le pays mettent de l'information en commun et participent aux discussions sur le forum.

Membres actuels du CCE :

Agence des services frontaliers du Canada
Société canadienne des postes
Forces canadiennes
Canadien Pacifique
Banque Nationale du Canada
Penauille Servisair Inc.
Purolator Courrier Ltée
Gendarmerie royale du Canada
WestJet Airlines

Protocoles d'entente

Il est crucial d'établir des protocoles d'entente (PE) avec les employeurs régis par le gouvernement fédéral si l'on veut que toutes les activités entreprises par la Division des initiatives de prévention et de la liaison soient couronnées de succès.

Dans le cadre de ces PE, la Commission collabore de près avec chaque organisme en vue de trouver des solutions aux problèmes de droits de la personne. Lorsqu'un organisme s'engage à faire de la prévention de la discrimination une priorité, nos spécialistes rencontrent son équipe de direction afin de cerner les aspects préoccupants. Une équipe d'experts de la Commission et une sélection de personnes de l'organisme partenaire ayant une expertise à l'égard des préoccupations soulevées créent des stratégies pour répondre à ces préoccupations.

Ces solutions peuvent comprendre la création de nouvelles politiques ou la modification des politiques existantes, la communication des pratiques éprouvées grâce à la formation et à la diffusion de renseignements sur les droits de la personne ainsi que l'élaboration d'instruments pouvant aider les employeurs, comme des études de cas, des exposés, des affiches et des outils interactifs de formation.

Dans le cadre d'une stratégie ciblée, la Commission offrira d'élargir ces initiatives de rayonnement et de prévention dans le but d'inclure les syndicats et les organismes communautaires en les associant aux signataires de PE.

Établissement de liens avec la communauté – Participation des intervenants

En plus de collaborer directement avec les employeurs pour prévenir la discrimination, la Commission fait aussi participer la société civile (les organisations non gouvernementales [ONG], les syndicats et les autres intervenants) afin de prendre connaissance de leurs préoccupations et de tirer avantage de leurs points de vue.

Agissant à titre de pivot du réseau, la Commission tire parti des relations établies par les bureaux de partout au Canada afin de rassembler les ONG et les employeurs pour favoriser le dialogue et déterminer comment ils désirent collaborer. Les uns et les autres se disent optimistes en ce qui concerne les progrès potentiels.

Outils et ressources

S'engager à prévenir la discrimination en milieu de travail, c'est s'engager à apporter un changement culturel. Pour faire naître une culture des droits de la personne dans le lieu de travail, il faut prévoir la formation, les politiques et les systèmes voulus, et des personnes, au sein de l'organisation, qui comprennent comment exécuter ces programmes.

Des outils et des ressources ont été élaborés pour aider les organisations à mettre en œuvre ce changement culturel et pour contribuer à la capacité de la Commission à s'acquitter des engagements pris dans le cadre des PE en fournissant aux personnes la capacité de repérer et de prévenir la discrimination.

En 2007, la Commission a mis à l'essai un programme de « formation des formateurs » visant à montrer aux employeurs comment offrir à leurs employés les ateliers de la Commission sur l'obligation d'adaptation et la lutte contre le harcèlement. La Commission fournit continuellement aux formateurs du soutien, des ressources et des conseils par le biais de forums en ligne et de communications périodiques. Les leçons tirées du projet pilote original ont contribué à l'amélioration du programme de formation des formateurs de 2008.

PROGRAMME DE CONFORMITÉ À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Viser l'amélioration continue

Étant une composante essentielle du Programme de prévention de la discrimination de la Commission, le Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi appuie l'engagement de la Commission envers le renouvellement et l'amélioration continue. Dans le cadre de ce programme, les employeurs sont tenus de cerner les obstacles à l'emploi des quatre groupes désignés (femmes, minorités visibles, Autochtones et personnes handicapées) et de mettre en œuvre des pratiques éprouvées visant à éliminer ces obstacles. La Commission est chargée d'effectuer des vérifications sur les lieux de travail des employeurs du secteur public et du secteur privé régis par le gouvernement fédéral afin de s'assurer de leur conformité avec la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Une approche axée sur les résultats a débouché sur un nouveau processus de vérification simplifié qui offre aux employeurs une expérience de vérification plus harmonieuse, rapide et conviviale. Le fait de mettre davantage l'accent sur la liaison et la communication d'information améliore d'autant le processus de vérification. Grâce à des ateliers expliquant le processus de vérification, à un document-cadre simplifié et à un questionnaire sur la conformité, on encourage les employeurs à s'acquitter de leurs responsabilités et à assumer un plus grand rôle quant à leur conformité *avant* de s'engager dans le processus de vérification.

En 2007, des invitations ont été envoyées à plus de 600 employeurs régis par le gouvernement fédéral. Des ateliers, auxquels près de 200 gestionnaires, conseillers en ressources humaines et agents d'équité en matière d'emploi ont participé, ont eu lieu à Montréal, Toronto, Ottawa, Calgary et Vancouver. Des agents de vérification de la conformité et des analystes en statistique ont expliqué les procédures et ont répondu aux questions afin que le processus de vérification soit bien compris. La rétroaction a été extrêmement positive et encourageante.

Cette approche proactive de collaboration visant à veiller à ce que les organismes se conforment à la *Loi* a permis d'augmenter considérablement le rendement du programme.

Ce que les employeurs disent au sujet de notre atelier sur la vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi

« J'ai été agréablement surpris de découvrir à quel point l'atelier sur la vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi était instructif et utile. J'ai aussi aimé entendre les observations d'autres participants ayant vécu quelques-unes des frustrations que nous avons supportées. Je suis heureux d'y avoir participé. Je vous remercie encore de cette journée utile. »

Stephen Evans
Vice président, Contrôle des pertes et conformité avec la réglementation
H&R Transport Ltd.

« Je tiens à vous remercier et à remercier vos collègues pour cet excellent atelier. L'exposé était bien organisé et très instructif et axé sur une approche pratique. J'ai reçu de nombreux commentaires de la part de nos membres au sujet de l'utilité de cet atelier. »

Nancy Leamen
Directrice, Politiques en matière de ressources humaines
Division des politiques
Association des banquiers canadiens

« Je désire vous remercier et remercier vos collègues de nous avoir informés des modifications apportées au processus de vérification de la conformité à la *Loi*. Nous sommes heureux d'apprendre que votre groupe s'est engagé à réduire le temps nécessaire pour effectuer chaque vérification. Grâce aux renseignements complets que nous avons reçus, nous nous sentons mieux préparés à démontrer notre conformité à la *Loi*, que nous appuyons vigoureusement. »

Tom Proszowski
Directeur, Équité en emploi et diversité
Banque Canadienne Impériale de Commerce

Vérifications simplifiées

La Commission a mis en œuvre un processus de vérification simplifié, conçu de façon à refléter fidèlement l'environnement axé sur les résultats dans lequel le programme fonctionne. Simplifier la procédure et réduire le temps nécessaire pour franchir les étapes de la vérification et mener à bien le processus d'approbation permet aux employeurs d'agir plus rapidement pour résoudre les problèmes cernés au cours de la vérification. En mettant davantage l'accent sur le suivi des progrès et l'évaluation des résultats à partir d'une analyse fondée sur des données probantes, les vérificateurs peuvent fournir des directives plus claires aux employeurs.

Le processus de vérification a permis de mettre au jour un certain nombre de problèmes d'ordre systémique et une partie des efforts déployés par la Division des initiatives de prévention et de la liaison de concert avec les groupes d'employeurs consiste à trouver une solution à ces problèmes. Cela permet de s'assurer que les employeurs tirent avantage des conseils ciblés, des outils de prévention et de meilleurs renseignements fournis en vue de promouvoir de manière constante la culture des droits de la personne en milieu de travail. Le programme a permis de démontrer que les employeurs ont besoin de soutien pour mettre à profit l'information et les connaissances dont ils ont besoin, améliorer leur conformité et maintenir les progrès réalisés à l'égard de l'équité en matière d'emploi.

Le nouveau processus de vérification est aussi conçu pour recueillir des renseignements utiles sur les stratégies efficaces et les pratiques éprouvées afin d'accroître la représentation des groupes désignés, et les communiquer aux employeurs.

L'équité en matière d'emploi ne devrait pas être assimilée à une tâche relevant des gestionnaires de l'équité en emploi et ramenée à un simple contrôle statistique. Le respect de l'équité en matière d'emploi devrait plutôt être intégré à la vision, aux valeurs et aux objectifs mêmes de l'organisation; le plan d'activités de même que des mesures incitatives officielles, comme la mesure du rendement et la responsabilisation de tous les gestionnaires, devraient favoriser ce respect.

Vérifications simplifiées

Le nouveau processus de vérification de la Commission offre aux employeurs :

- Un processus plus clair
- Des délais d'exécution plus courts
- Un processus d'approbation interne simplifié
- Une plus grande attention aux progrès et aux résultats
- Une analyse de la conformité fondée sur des données probantes

Ateliers de vérification de l'équité en matière d'emploi :

- Informer les employeurs au sujet du nouveau processus
- Améliorer la compréhension de leur obligation
- Encourager les employeurs à être proactifs et à se conformer avant de faire l'objet d'une vérification
- Diriger les employeurs vers les outils disponibles pour assurer la conformité

Faire des progrès à l'égard de la représentation des groupes désignés

Afin d'atteindre l'égalité en milieu de travail, les employeurs visés par la *Loi* doivent suivre les progrès réalisés quant à la représentation des groupes désignés. L'expérience acquise durant les vérifications révèle que, trop souvent, les employeurs n'exercent pas le suivi adéquat de leur programme d'équité en matière d'emploi.

Notre processus de vérification inclut maintenant une phase de vérification des progrès axée sur l'atteinte d'objectifs en matière d'embauche, de promotion et de représentation par les employeurs. En mettant davantage l'accent sur le suivi des progrès et l'évaluation des résultats à partir d'une analyse fondée sur des données probantes, les vérificateurs sont en mesure de fournir des directives plus claires aux employeurs.

Profil des employeurs visés par la *Loi*

Le tableau ci-dessous montre le nombre d'employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le nombre d'employés de chaque secteur, y compris ceux qui font l'objet ou ont déjà fait l'objet d'une vérification. Il souligne aussi l'attention accordée par la Commission à la vérification des plus grands employeurs, pour lesquels les répercussions potentielles des progrès quant à l'emploi des groupes désignés sont les plus grandes. Pour la première fois, plus d'un million d'employés sont visés par la *Loi*.

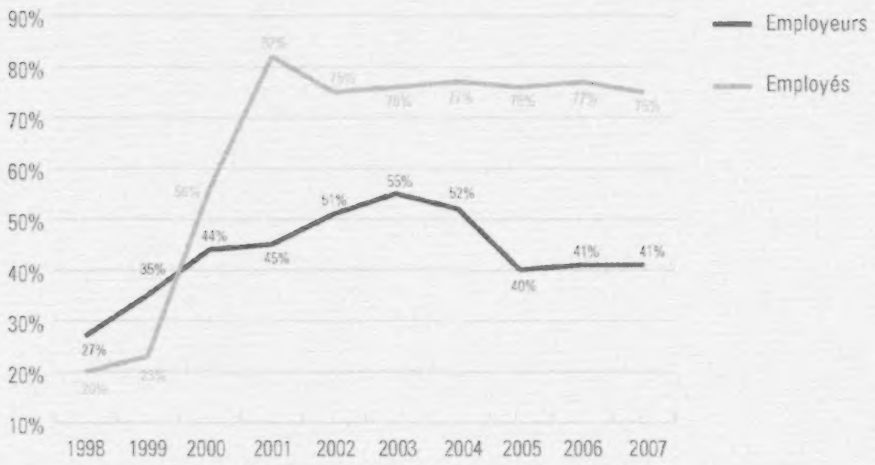
FIGURE 1 – EMPLOYEURS ET EMPLOYÉS, PAR SECTEUR, ASSUJETTIS À LA *LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI*, VÉRIFIÉS OU EN COURS DE VÉRIFICATION

SECTEUR	SOUS-SECTEUR	ASSUJETTIS À LA *LOI*		VÉRIFICATION ACHEVÉE OU EN COURS	
		Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
Secteur privé (en date du 31 décembre 2006)	Banques	21	198 374	17	173 475
	Communications	97	225 501	34	159 645
	Transport	320	192 799	89	90 575
	Autres	79	81 536	31	41 312
Fonction publique fédérale (en date du 31 mars 2007)		72	179 540	68	157 261
Organismes fédéraux distincts (en date du 31 mars 2007)		19	145 312	12	144 490
TOTAL		608	1 023 062	251	766 758

Employeurs et employés visés actuellement par la *Loi*

La Figure 1 montre que 41 % des 608 employeurs actuellement visés par la *Loi* ont fait ou font l'objet du processus de vérification. Ce pourcentage a diminué depuis 2004 pour deux raisons. Premièrement, le nombre de nouveaux employeurs assujettis à la *Loi* a augmenté. Deuxièmement, les employeurs qui ne sont plus visés par la *Loi*, mais qui ont tout de même fait l'objet d'une vérification, ont été retirés de la liste des employeurs actuellement assujettis à la *Loi*. Le pourcentage de l'effectif qui a fait ou fait l'objet d'une vérification a aussi légèrement diminué pour passer de 77 % à 75 %, ce qui est dû principalement à l'augmentation du nombre d'employés.

FIGURE 2 - POURCENTAGE D'EMPLOYEURS ET D'EMPLOYÉS VISÉS PAR LA *LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI* ET LES VÉRIFICATIONS



Résultats des vérifications

Depuis 1998, au total, 229 employeurs ont été déclarés conformes aux exigences de la *Loi*. En 2007, la Commission a estimé que 11 employeurs étaient conformes aux exigences : huit faisaient l'objet d'une vérification préliminaire, et trois faisaient l'objet d'une évaluation des progrès. De plus, 18 employeurs ont été déclarés non conformes : huit faisaient l'objet d'une vérification préliminaire, et 10 faisaient l'objet d'une vérification des progrès. Il n'a pas été nécessaire de donner un seul ordre durant la dernière année.

Défis observés pour les employeurs

Nos dix années d'expérience en matière de vérification nous ont permis de déterminer quels sont les éléments fondamentaux d'un programme d'équité en matière d'emploi efficace. Les employeurs peuvent adopter un certain nombre de mesures proactives pour accroître la probabilité d'une représentation accrue des groupes désignés.

D'utiles consultations

Tel que l'exige la *Loi*, la consultation des représentants des employés est un élément clé du succès de l'équité en matière d'emploi. De nombreux employeurs qui proposent des stratégies efficaces visant à accroître la participation des groupes désignés à leurs activités ont tout d'abord tenu d'utiles consultations avec leurs employés. Cette approche permet d'améliorer la prise de décisions, de rallier davantage le personnel et de réduire les contrecoups éventuels de la mise en œuvre d'un programme d'équité en matière d'emploi. Elle contribue aussi à l'élaboration de solutions créatives par les personnes qui comprennent le mieux l'environnement et les défis de l'organisation.

Veiller au maintien de la capacité

Les vérifications sur l'équité en matière d'emploi montrent que, trop souvent, les employeurs n'investissent pas suffisamment de ressources pour s'acquitter de façon permanente de leurs obligations liées à l'équité en matière d'emploi, et n'y accordent pas assez d'attention. Même si la vérification initiale peut, dans certains cas, pousser l'employeur à se conformer, le niveau accru d'efforts n'est pas toujours maintenu par la suite. L'équité en matière d'emploi doit être un engagement continu et requiert une vigilance, des ressources et du soutien constants.

Planification, culture et responsabilisation organisationnelles

De nombreux employeurs se fient à leur personnel des ressources humaines pour s'assurer de la conformité à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Malgré les efforts déployés de bonne foi par ces spécialistes, l'utilisation de cette seule approche ne peut que rarement réussir. On atteint l'équité en matière d'emploi lorsqu'elle devient partie intégrante de la culture et de la planification organisationnelles de l'entité, lorsque les mesures incitatives sont institutionnalisées. Les gestionnaires de tous les niveaux peuvent jouer un rôle clé dans l'atteinte des objectifs à cet égard.

Pratiques éprouvées

De nombreux employeurs ont démontré un engagement réel envers l'amélioration de leur environnement de travail. Les pratiques éprouvées décrites ci-dessous sont des exemples de la manière dont certaines organisations font la promotion de la culture des droits de la personne dans leur milieu de travail.

MBNA accroît la participation des personnes handicapées

MBNA a retenu les services d'un organisme national afin de recruter des personnes handicapées pour pourvoir des postes de débutant et de niveau plus élevé. L'entreprise exige des organismes externes qu'ils tiennent compte de ses efforts d'embauche de personnes handicapées lorsqu'elle a besoin d'employés temporaires, et elle utilise aussi ses sites Web pour encourager les candidats qualifiés ayant des déficiences à présenter une demande d'emploi. La société MBNA est une société internationale émettrice de cartes de crédit, comptant environ 1 700 employés au Canada.

L'ACDI accroît la représentation des minorités visibles

L'Agence canadienne de développement international (ACDI) encourage les membres des minorités visibles à participer à des programmes de perfectionnement, notamment le Programme cours et affectations de perfectionnement et le Programme de perfectionnement des cadres supérieurs. Ces initiatives positives aident à accroître les niveaux de représentation des membres de minorités visibles dans les postes de direction au sein de la fonction publique fédérale. Au Canada, l'ACDI est le principal organisme responsable de l'aide au développement à l'étranger. L'Agence a pour mandat d'appuyer les activités de développement durable dans les pays en développement afin de réduire la pauvreté et de rendre le monde plus sûr, équitable et prospère. L'ACDI emploie environ 1 600 personnes.

OC Transpo fait la promotion de l'accessibilité et de l'adaptation

OC Transpo a élaboré un plan d'accessibilité visant à résoudre des questions en suspens concernant l'accessibilité à ses programmes d'emploi et de services. Le plan comprend l'achat de véhicules de transport en commun à plancher surbaissé seulement et un objectif visant l'acquisition d'un parc d'autobus entièrement accessibles d'ici 2015. La totalité des 30 stations du réseau rapide de transport en commun (Transitway) et des cinq stations du O-Train est maintenant accessible. La Ville s'engage à assurer un accès complet aux employés et aux candidats et à mettre en œuvre une formation sur l'obligation d'adaptation à l'intention des gestionnaires et des superviseurs. OC Transpo offre des services de transport en commun à Ottawa. L'entreprise a pour mandat de fournir à tous les résidants un service sécuritaire, fiable et courtois à un coût raisonnable. OC Transpo emploie environ 2 400 personnes.

American Airlines veille à l'établissement de consultations utiles

American Airlines a pris les mesures nécessaires pour veiller à l'établissement d'utiles consultations avec les représentants de ses employés au Canada. Un conseil sur l'équité en matière d'emploi, formé d'un groupe représentatif de bénévoles provenant de divers niveaux et lieux, y compris des membres des groupes désignés, a été établi. Les membres du conseil ont participé à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi du plan d'équité en matière d'emploi de l'entreprise. Dans le cadre de son mandat, le conseil doit discuter des préoccupations des employés à l'égard des questions d'équité en matière d'emploi en milieu de travail et donner des conseils sur la façon de résoudre ces problèmes. American Airlines emploie environ 300 personnes au Canada.

Finances Canada accroît sa responsabilisation

Finances Canada prend les mesures nécessaires pour assurer la responsabilisation de ses gestionnaires quant à la mise en œuvre de son programme d'équité en matière d'emploi. La responsabilité des cadres supérieurs à l'égard de l'équité en matière d'emploi a été enchâssée dans leurs ententes de responsabilité. Finances Canada est le ministère du gouvernement fédéral chargé principalement de fournir au gouvernement du Canada des analyses et des conseils sur les grandes questions économiques et financières. Ce ministère emploie environ 1 000 personnes.

SITUATION DES QUATRE GROUPES DÉSIGNÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL CANADIEN

Résumé des données

Dans le cadre de son mandat pour assurer la conformité avec la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la Commission suit les progrès en ce qui a trait à la représentation des quatre groupes désignés dans les secteurs public et privé visés par la *Loi* : les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées.

L'objectif est d'atteindre, pour chacun des quatre groupes, des niveaux de représentation équivalant au taux de disponibilité dans la population active.

Dans le secteur privé, les membres des minorités visibles étaient pleinement représentés, et le nombre de personnes de ce groupe qui ont été recrutées était supérieur à leur disponibilité. La représentation des membres des minorités visibles est le plus élevée dans le secteur bancaire, où elle continue de faire des progrès. Les femmes, les personnes handicapées et les Autochtones sont toujours sous-représentés dans le secteur privé.

Dans la fonction publique, les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées sont toujours pleinement représentés. Toutefois, les membres des minorités visibles demeurent sous-représentés par rapport à leur disponibilité dans la population active. L'année dernière, ils ont enregistré la plus faible proportion d'embauche des six dernières années. Étant donné les tendances actuelles en matière d'embauche, l'écart continuera de s'accentuer à moins que des mesures décisives et dynamiques ne soient prises.

Explication des données

La Commission dégage des conclusions en comparant des renseignements recueillis auprès de nombreuses sources. La représentation des groupes désignés à l'époque de l'adoption de la *Loi* en 1997 est comparée aux données les plus récentes fournies par les employeurs. Pour le secteur privé, cela correspond au 31 décembre 2006, et pour le secteur public, au 31 mars 2007.

Les progrès sont mesurés par rapport aux données sur le taux de disponibilité des femmes, des minorités visibles et des Autochtones tirées du Recensement de 2001. Les données sur la disponibilité des personnes handicapées proviennent de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2001.

Ces données sur l'équité en matière d'emploi sont les plus récentes dont nous disposons jusqu'à ce que le recensement et l'EPLA de 2006 soient publiés. Les données de 2006 montreront fort probablement une augmentation de la proportion des membres des groupes désignés par rapport à l'effectif total, vu les tendances démographiques actuelles. Ces tendances incluent l'immigration continue des membres des minorités visibles, le taux de fécondité plus élevé chez les Autochtones et le taux d'invalidité accru attribuable au vieillissement de l'effectif.

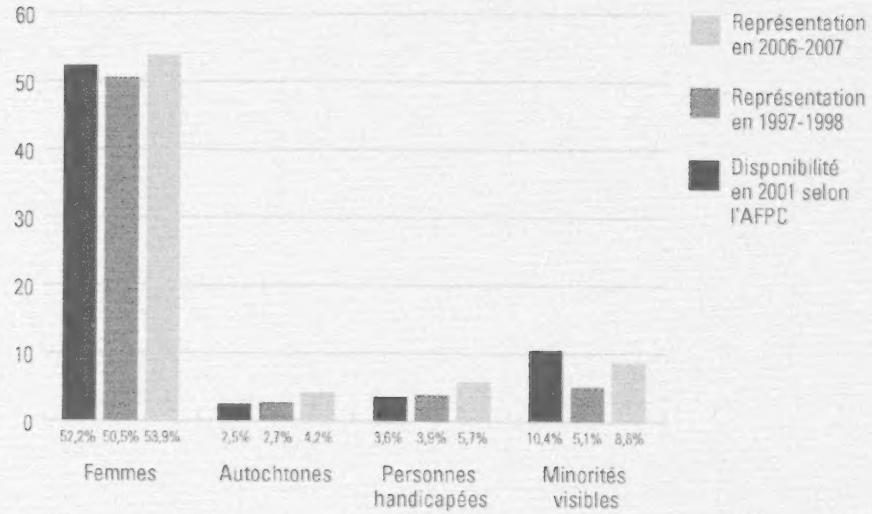
En ce qui concerne le secteur public, l'Agence de la fonction publique du Canada effectue un rapprochement des résultats du recensement pour tenir compte de la composition de l'effectif de la fonction publique. Ces chiffres s'appliquent seulement aux citoyens canadiens, puisque la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* leur accorde la préférence absolue pour le recrutement dans la fonction publique. Par conséquent, le taux global de disponibilité des membres de minorités visibles s'en trouve réduit, de 12,6 % à 10,4 %.

Au 31 mars 2007, les 72 ministères et organismes fédéraux employaient un peu moins de 180 000 personnes, comparativement à environ 177 000 l'année précédente. La fonction publique a doté cette année plus de 15 500 postes, soit 2 500 de plus que l'année précédente.

Pour ce qui est du secteur privé, les statistiques sont fondées sur l'analyse, effectuée par la Commission, des rapports d'employeurs transmis au ministre du Travail en date de décembre 2006. Depuis, certains rapports ont fait l'objet d'ajouts et de modifications, d'où la possibilité de légers écarts entre les données du présent rapport et celles figurant dans le Rapport annuel de 2007 sur l'équité en matière d'emploi, déposé par le ministre du Travail.

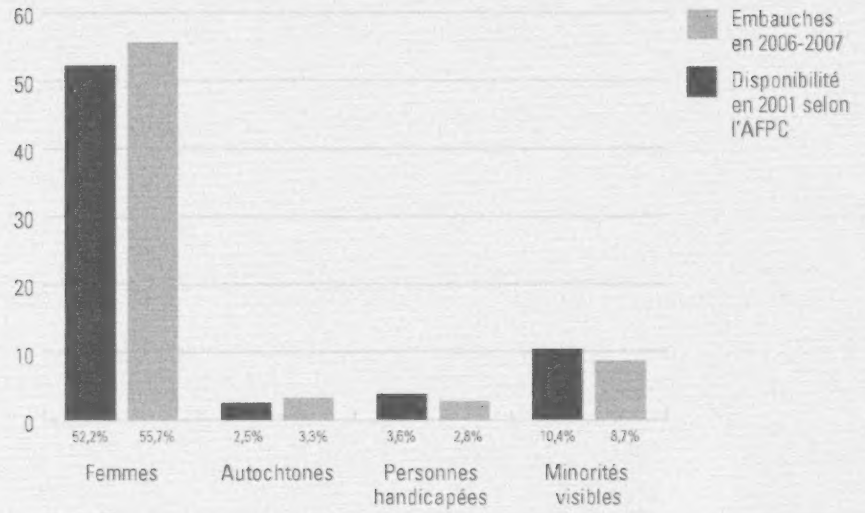
En 2006, au total, 517 employeurs ont présenté des données sur près de 700 000 employés. Plus de 130 000 personnes ont été embauchées dans le secteur privé en 2006, soit environ 23 000 de plus que l'année précédente. Les membres des groupes désignés (femmes, membres des minorités visibles, personnes handicapées et Autochtones) ont représenté presque la moitié de ces embauches, ce qui est équivalent à l'année précédente. Les organisations du secteur privé visées par la *Loi* font notamment partie des secteurs des banques, des communications et des transports ou sont classées dans la catégorie « Autres », comme les compagnies minières, les musées, les compagnies céréalières et les entreprises du domaine de l'énergie nucléaire.

FIGURE 3 - GROUPES DÉSIGNÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE



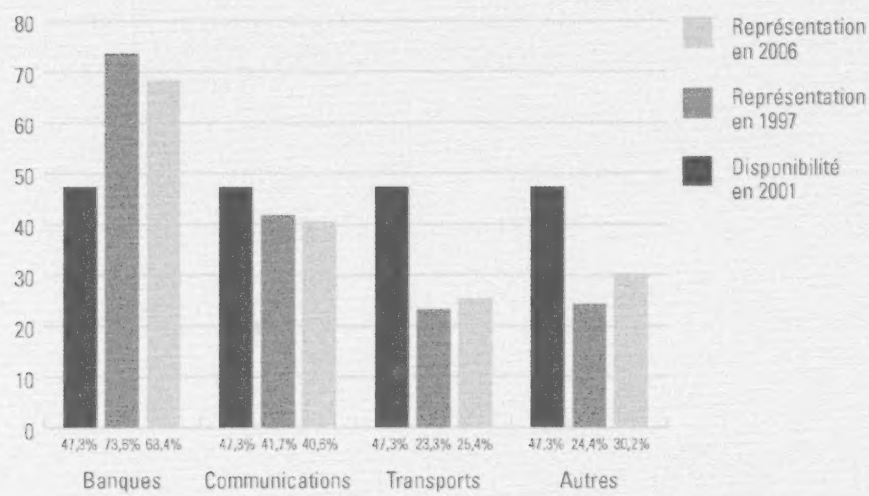
- La représentation globale des femmes dans la fonction publique (53,9 %) correspondait à leur disponibilité (52,2 %) d'après les données du recensement. La part des postes occupés par des femmes dans le groupe de la direction a continué d'augmenter cette année. Les femmes occupent maintenant 40,4 % des postes de direction, ce qui constitue une augmentation par rapport à l'année dernière (38,8 %) et à 1997 (25,1 %).
- En mars 2007, les femmes occupaient 44,2 % des emplois de la catégorie Scientifique et professionnelle, comparativement à 32,2 % en 1997. Toutefois, les femmes détiennent toujours la vaste majorité des emplois de la catégorie Soutien administratif (81,6 %), comme c'était le cas en 1997 (84 %).
- Les membres des minorités visibles, qui occupent 8,8 % des emplois, étaient toujours sous-représentés dans la fonction publique cette année. Ce taux représente toutefois une très légère amélioration par rapport à celui de 8,6 % enregistré l'année dernière, mais il s'agit d'une proportion encore très peu élevée par rapport à leur disponibilité qui se chiffre à 10,4 %. De plus, les membres des minorités visibles n'ont obtenu que 8,7 % de tous les postes offerts cette année, ce qui constitue une diminution par rapport à l'année dernière (9,9 %). Il s'agit en fait du pourcentage le plus bas depuis les six dernières années. Comme la proportion des embauches qu'ils représentent est toujours inférieure à leur disponibilité, les membres des minorités visibles demeureront fort probablement sous-représentés dans la fonction publique au cours des prochaines années.
- En mars 2007, la proportion des Autochtones dans la fonction publique était inchangée, à 4,2 %, par rapport aux deux années précédentes, mais était toujours supérieure à leur disponibilité soit 2,5 %. Durant la dernière année, les Autochtones n'ont obtenu que 3,3 % de tous les postes offerts, ce qui représente une diminution par rapport à l'année précédente (3,8 %). En fait, leur part du recrutement a diminué depuis 2001, alors qu'elle était de 4,6 %. Les Autochtones incluent les Premières nations, les Indiens inscrits et non inscrits, les Inuits et les Métis.
- En mars 2007, la représentation des personnes handicapées était de 5,7 %, ce qui constitue une légère baisse par rapport à l'année précédente (5,8 %). Toutefois, ce niveau de représentation demeure plus élevé que leur taux de disponibilité, qui est de 3,6 %. Tout comme durant les années précédentes, les personnes handicapées ont obtenu cette année une part du recrutement moins élevée que prévu, soit 2,8 %. Comme la représentation des personnes handicapées a toujours été supérieure à leur part du recrutement cela est probablement attribuable à l'augmentation des déclarations volontaires et au vieillissement de l'effectif, plutôt qu'à l'embauche de personnes handicapées.

FIGURE 4 - EMBAUCHES DANS LA FONCTION PUBLIQUE



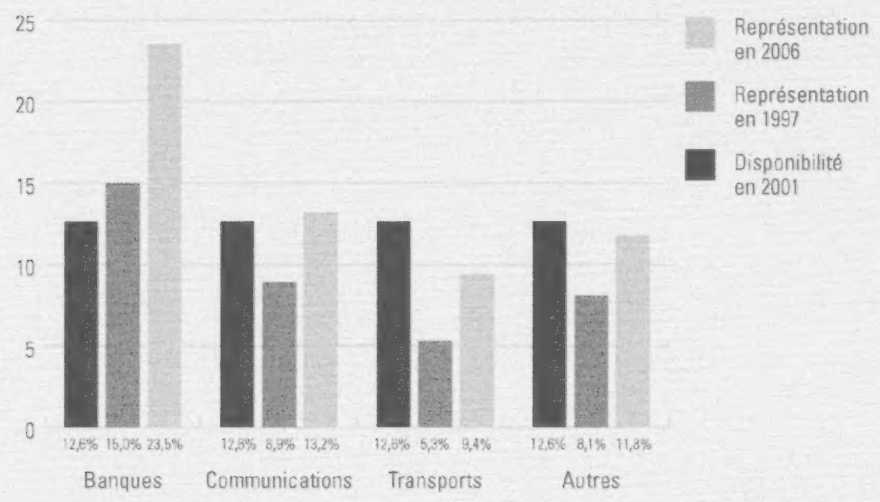
- La Figure 4 montre les estimations de la disponibilité et le nombre d'embauches pour les quatre groupes désignés durant la dernière année. Même si les femmes et les Autochtones ont obtenu un nombre d'embauches comparable à leur disponibilité sur le marché du travail, il en a été autrement pour les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Cette situation persiste depuis plusieurs années, et il semble que ces deux groupes n'aient pas profité de l'augmentation des possibilités d'embauche ni de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qui accorde la préférence absolue aux citoyens canadiens et est entrée en vigueur en décembre 2005.

FIGURE 5 - LES FEMMES DANS LE SECTEUR PRIVÉ



- En 2006, les femmes occupaient 43,1 % des emplois, une légère baisse par rapport au taux de 44,6 % enregistré en 1997. Leur taux de disponibilité était de 47,3 % selon les données du Recensement de 2001.
- Les femmes continuaient d'occuper la plupart (68,4 %) des emplois du secteur bancaire. Cela s'expliquait principalement par le nombre d'emplois de bureau dans ce secteur. Dans le domaine des communications, les femmes occupaient 40,6 % des emplois, soit une légère baisse par rapport au taux observé en 1997 qui était de 41,7 %. Elles occupaient 25,4 % des emplois du secteur des transports, comparativement à 23,3 % en 1997.
- Des gains ont continué d'être réalisés pour les postes de cadres supérieurs. Ainsi, les femmes occupaient 21,3 % de ces postes en 2006, soit une augmentation par rapport à l'année précédente (20,9 %) et un taux beaucoup plus élevé qu'en 1997 (14,8 %). Toutefois, leur part de ces postes demeurait inférieure à leur taux de disponibilité, d'après les données du recensement (25,1%).
- Entre 1997 et 2006, la proportion de femmes occupant des postes de cadres supérieurs a augmenté, pour passer de 18,6 % à 28,8 % dans le secteur bancaire, de 14,9 % à 21,3 % dans le secteur des communications et de 9,9 % à 15,7 % dans le secteur des transports.

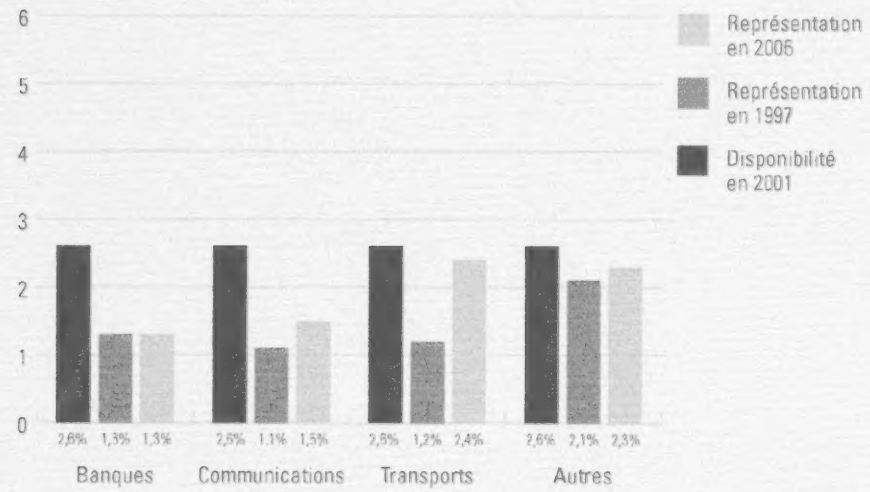
FIGURE 6 - LES MEMBRES DE MINORITÉS VISIBLES DANS LE SECTEUR PRIVÉ



- La part des emplois occupés par les membres de minorités visibles a augmenté, passant de 9,7 % en 1997 à 14,9 % en 2006. Cela constitue une légère hausse par rapport au taux de disponibilité de 12,6 % d'après les données du recensement. Bien que leur part des postes de cadres supérieurs ait augmenté de façon constante, passant de 2,8 % en 1997 à 5,1 % en 2006, les membres des minorités visibles demeuraient sous-représentés dans ces emplois, compte tenu de leur taux de disponibilité de 8,2 %.
- Les membres des minorités visibles comptaient pour 16,7 % des embauches en 2006, ce qui constitue une augmentation par rapport à l'année précédente (15 %). Depuis 1997, leur part du recrutement a été constamment plus élevée que leur taux de disponibilité, quoique les progrès aient varié d'un secteur à l'autre. Cette année, les membres des minorités visibles ont obtenu 21,3 % des embauches dans le secteur bancaire, mais seulement 11,9 % dans le secteur des transports.

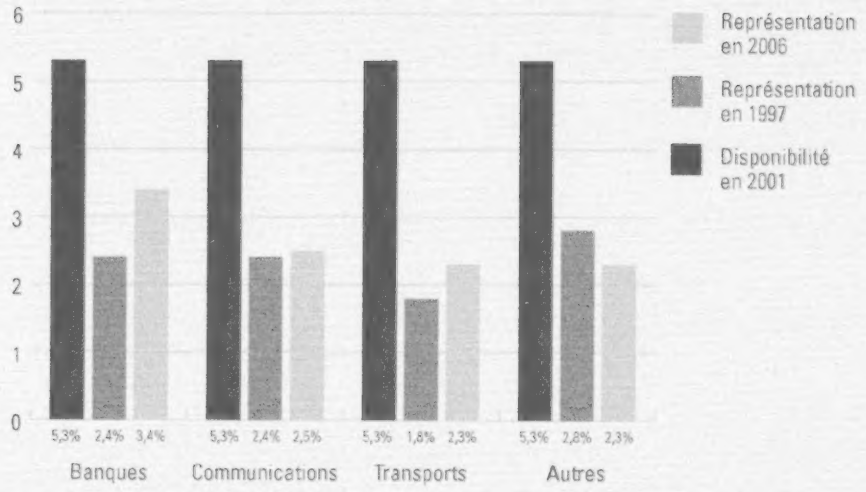
- Étant donné que la part du recrutement des membres des minorités visibles augmente de manière constante dans ce secteur, leur représentation était la plus élevée dans le secteur bancaire. Ils y occupent 23,5 % des emplois (une augmentation par rapport au taux de 1997, qui était de 15 %) et 8,7 % de tous les postes de cadre supérieur, ce qui représente une hausse par rapport à l'année précédente (8 %) et plus du double du niveau de 1997 (4,3 %).
- Les membres des minorités visibles ont également enregistré des hausses dans le secteur des communications entre 1997 et 2005 où leur représentation est passée de 8,9 % à 13,2 %, et dans le secteur des transports, où elle est passée de 5,3 % à 9,4 %.

FIGURE 7 - LES AUTOCHTONES DANS LE SECTEUR PRIVÉ



- En 2006, la représentation des Autochtones (Premières nations, Indiens inscrits et non inscrits, Inuits et Métis) dans le secteur privé ne s'est pas améliorée. Leur part du nombre d'emplois est demeurée à 1,8 %, bien en deçà de leur disponibilité selon les données du recensement, soit 2,6 %. Leur représentation dans chacun des quatre secteurs était aussi la même en 2005.
- En 2006, la part du recrutement qui est allée aux Autochtones se situait à 2 %, ce qui demeure également inchangé par rapport à 2005. Dans tous les secteurs, sauf celui des transports, le nombre d'embauches a été inférieur à la disponibilité selon le recensement. Par conséquent, il sera difficile, au cours des prochaines années, de faire des progrès en matière de représentation des Autochtones dans le secteur privé.

FIGURE 8 - LES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ



- La représentation des personnes handicapées, qui se situait à 2,7 % en 2006, n'a pas changé par rapport à l'année précédente. Les personnes handicapées reçoivent constamment moins que leur part du recrutement dans tous les secteurs. En 2006, elles n'ont obtenu que 1,3 % de toutes les embauches, ce qui représente une légère augmentation par rapport à l'année précédente (1,2 %) et à 1997 (1,0 %).
- Certaines améliorations ont été notées. Dans le secteur bancaire, où leur part du recrutement est plus élevée que dans les autres secteurs depuis plusieurs années, les personnes handicapées occupaient 3,4 % des emplois, ce qui constitue une hausse par rapport au taux de 2,4 % obtenu en 1997.
- Toutefois, tant dans le secteur des transports que dans celui des communications, la part des emplois des personnes handicapées a légèrement diminué entre 2005 et 2006, passant de 2,4 % à 2,3 % et de 2,6 % à 2,5 %, respectivement.

RÉGLER LES DIFFÉRENDS

La Commission est déterminée à résoudre les conflits de façon équitable, transparente et efficace. L'importance accrue accordée au règlement anticipé des différends grâce à la médiation et au dialogue informel sert mieux les personnes qui communiquent avec la Commission au sujet de possibles cas de discrimination. Les répercussions positives pour les personnes concernées incluent une économie de temps et d'argent, une réduction des troubles émotionnels, un renforcement du moral et une productivité accrue.

À la fin de l'exercice, la Commission avait 576 dossiers actifs, ce qui représente une diminution par rapport à l'année précédente (614 dossiers). L'âge moyen des dossiers actifs a aussi diminué, passant de 9,5 mois en 2006 à 9,1 mois en 2007.

UNE NOUVELLE APPROCHE

En 2007, la Commission a adopté de nouvelles pratiques donnant plus rapidement la possibilité aux parties de résoudre à l'amiable leurs différends en matière de droits de la personne. Cette initiative s'inscrit dans l'ensemble de nos efforts visant à mieux répondre aux besoins des personnes qui communiquent avec nous.

La nouvelle approche a été mise en œuvre en fusionnant les services d'accueil et de règlement alternatif des différends (RAD) de la Commission en vue de créer la nouvelle Division des services de règlement, dont le mandat est d'aider les parties à résoudre leurs différends dès qu'ils sont portés à l'attention de la Commission, et ce, dès le stade de la demande de renseignements. Comportant un nombre plus élevé de médiateurs professionnels et de cadres supérieurs, cette division donne la possibilité aux parties de commencer immédiatement à réfléchir aux solutions possibles et fournit un endroit pour en discuter. Dans les cas où cette mesure est inappropriée ou lorsqu'il est impossible de résoudre le différend, une plainte officielle peut être déposée.

LE NOUVEAU PROCESSUS

La Division des services de règlement est le premier point de contact des personnes qui croient avoir été victimes de discrimination par un employeur ou un fournisseur de services régi par le gouvernement fédéral. La première étape consiste à déterminer si les allégations de discrimination sont du ressort de la Commission, comme le décrit la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Si ce n'est pas le cas, notre personnel de l'accueil aidera le demandeur à trouver d'autres instances à qui faire part de ses préoccupations (p. ex. une commission provinciale).

Si l'affaire est du ressort de la Commission, la *Loi* exige que nous déterminions si la victime présumée a épuisé « les recours internes ou les procédures d'appel ou de règlement des griefs qui lui sont normalement ouverts » (article 41(1)). Si un autre recours est raisonnablement disponible, le demandeur est encouragé à résoudre son différend grâce à ce processus. Les autres voies de recours incluent, par exemple, les procédures de règlement des griefs des syndicats et les autres procédures de traitement des plaintes établies en vertu d'autres lois, comme la Cour canadienne de l'impôt, le Conseil canadien des relations du travail ou l'Office des transports du Canada. Comme ces processus font appel à des connaissances et à une expertise spécialisées, ils peuvent se révéler très efficients et efficaces.

Si aucun autre processus n'est raisonnablement disponible, la Commission encourage les parties à tenter de résoudre leur différend. Un agent discute séparément avec les parties afin d'examiner les solutions possibles aux préoccupations soulevées par le demandeur. Ce processus est appelé « règlement anticipé ».

Règlement anticipé

Le règlement anticipé est la première stratégie de règlement des différends dans le cadre des services de RAD offerts par la Commission. Il s'agit d'un processus volontaire et formel de discussions avec un facilitateur qui se déroule par téléphone plutôt qu'en personne. Parfois appelé « médiation de la navette », ce processus est plus rapide et moins rigide que les autres services de RAD de la Commission. Le règlement anticipé offre des avantages particuliers. Il donne la possibilité aux parties d'entreprendre immédiatement les discussions sans avoir à déposer une plainte, ce qui est moins menaçant. Ce processus informel donne aussi la chance aux parties de résoudre le problème avant qu'il s'aggrave, ce qui accroît la probabilité d'en arriver à un règlement.

Règlement anticipé

Étude de cas nº 1 : Le demandeur s'est fait refuser un congé d'invalidité et a peur de perdre son emploi. Le conseiller en règlement anticipé de la Commission communique avec le directeur des ressources humaines de l'employeur pour discuter de la situation. Une heure plus tard, l'employeur accepte d'approuver la demande de congé d'invalidité, et les parties élaborent un plan de retour au travail.

Étude de cas nº 2 : La demandeure demande à l'employeur un congé pour s'occuper d'un membre de sa famille chez qui une maladie mortelle a été diagnostiquée. L'employeur est réticent à accorder le congé et suggère à l'employée de remettre sa démission. Le conseiller en règlement anticipé communique avec l'employeur et, une semaine plus tard, un congé sans solde est accordé à l'employée. La demandeure réintègre son emploi après le décès du membre de sa famille.

Étude de cas nº 3 : Le demandeur est à la retraite. Son employeur verse des prestations de maladie aux employés à la retraite et à leur famille. Le conjoint de même sexe du demandeur a reçu ces prestations jusqu'à ce que l'entreprise change d'assureur. Le demandeur tente pendant six mois de faire rétablir le versement des prestations de son conjoint. Le conseiller en règlement anticipé discute avec les représentants des ressources humaines de l'entreprise et, trois semaines plus tard, le versement des prestations est rétabli.

Médiation préventive

Si les parties sont disposées à considérer d'autres options, mais qu'elles trouvent peu pratique de le faire par téléphone, le cas est confié à un médiateur. Comme dans le cas du règlement anticipé, l'objectif de la médiation préventive est d'inciter les parties à discuter des questions sans tarder. Le médiateur organise une rencontre confidentielle entre les parties afin d'examiner plus en détail les options de règlement.

Médiation préventive

Étude de cas nº 1 : Le demandeur s'est blessé au travail. Il retourne au travail après une période de congé d'invalidité, mais est soumis à une liste de restrictions médicales. Il soutient que ni son employeur ni son syndicat n'ont fait d'efforts pour tenir compte de ses besoins dans le cadre de son travail. La question a été réglée grâce à une entente selon laquelle l'employeur et le syndicat devaient faciliter son retour au travail aussitôt qu'il fournirait des renseignements médicaux à jour.

La nouvelle approche de la Commission a donné des résultats positifs. Des données préliminaires indiquent que la Commission a ainsi aidé les parties à régler 58 différends au moyen de processus de règlement anticipés, c'est-à-dire sans qu'il soit nécessaire de déposer une plainte.

Plaintes

Si le différend ne peut être réglé par le règlement anticipé ou la médiation préventive et que le demandeur souhaite aller plus loin, celui-ci peut déposer une plainte. Une fois que la plainte est acceptée, l'autre partie en est informée, et le dossier est envoyé à la Direction des enquêtes pour une évaluation préliminaire ou une enquête. En outre, le dossier peut en tout temps être confié à un médiateur, à la demande des parties.

Médiation

Étude de cas nº 1 : La plaignante, une femme de race blanche, travaille comme gestionnaire pour un conseil de bande autochtone. Elle soutient qu'un membre haut placé du conseil a encouragé les autres employés et l'ensemble de la communauté à déposer des plaintes de harcèlement contre elle. La question a été réglée lorsque le conseil de bande a accepté de réviser sa politique sur la discrimination et le harcèlement en milieu de travail. Le conseil a aussi décidé de rendre cette entente publique à titre d'expérience d'apprentissage pour la communauté.

Étude de cas no 2 : Le plaignant, d'origine haïtienne, a travaillé dans un entrepôt. Il soutient que son employeur le traitait, ainsi que d'autres employés de race noire, différemment des autres employés durant une enquête sur une série de vols sur les lieux de travail. Le plaignant a fini par être congédié. La médiation a permis d'en arriver à un règlement, prévoyant le retour au travail du plaignant.

Satisfaction des clients

La Commission a à cœur d'assurer la satisfaction de la clientèle à l'égard des processus de médiation et de conciliation et d'évaluer cette satisfaction. Les parties sont invitées à répondre à un sondage sur la satisfaction de la clientèle. L'analyse des données débutera en 2008.

Évaluation préliminaire

L'évaluation préliminaire est un processus non confidentiel encourageant les discussions franches et ouvertes entre les parties. L'évaluateur collabore avec les parties dans le but de clarifier les allégations et de résoudre les questions. L'évaluateur peut fournir une évaluation non contraignante de la plainte (forces et faiblesses de l'affaire) et des mesures de redressement qui pourraient être imposées par un tribunal si le bien-fondé de la plainte venait à être prouvé. Une fois l'évaluation terminée, plusieurs scénarios sont possibles. L'évaluateur peut renvoyer le dossier pour qu'on procède à une enquête complète ou rédiger un rapport à l'intention de la Commission, lorsqu'il y a suffisamment de renseignements pour prendre une décision sur le bien-fondé de la plainte.

Évaluation préliminaire

Étude de cas nº 1 : La Commission reçoit une plainte concernant l'appartenance à une bande. Après plusieurs discussions avec les parties, l'évaluateur détermine que la plainte soulève des questions constitutionnelles. Par conséquent, aucune enquête n'est effectuée, et l'évaluateur prépare un rapport à l'intention de la Commission recommandant que le cas soit renvoyé à un tribunal afin de clarifier les questions de nature juridique.

Étude de cas nº 2 : La Commission reçoit une plainte de la part d'une personne qui se dit victime de discrimination fondée sur la religion. Le plaignant soutient qu'on l'a empêché de voyager pendant qu'il portait son kirpan (dague rituelle). Après que le personnel de la Commission examine le dossier et la jurisprudence récente avec les parties, la question est réglée avec le transporteur, qui a accepté de modifier sa politique.

Enquête

Durant une enquête, le mis en cause doit fournir une réponse complète aux allégations et, une fois qu'elle a été reçue, le plaignant doit commenter la position du mis en cause. L'enquêteur examine l'information recueillie et détermine s'il est nécessaire d'obtenir de plus amples renseignements. Il est possible d'obtenir de l'information supplémentaire grâce à des entrevues avec des témoins, à des demandes de renseignements additionnels aux parties et à des tiers, etc. À la fin de l'enquête, on prépare un rapport d'enquête présentant une recommandation à la Commission. Les parties ont la possibilité de commenter le rapport avant que la Commission ne prenne une décision. Après avoir examiné le rapport d'enquête et les observations des parties, les commissaires peuvent rejeter la plainte, nommer un conciliateur ou renvoyer l'affaire au Tribunal canadien des droits de la personne.

Conciliation

La conciliation est similaire à la médiation, en ce qu'elle propose un cadre contrôlé permettant aux parties d'échanger des idées et de cheminer vers une solution mutuellement acceptable. Toutefois, elle diffère de la médiation dans la mesure où elle met l'accent sur le bien-fondé de l'affaire plutôt que sur la facilitation. Bien que le conciliateur applique les mêmes techniques que le médiateur pour favoriser la discussion et la négociation, il est également chargé de donner son opinion aux parties sur les probabilités de réussite devant un tribunal et sur les nombreuses importantes mesures de redressement qui pourraient être proposées. La conciliation diffère aussi de la médiation par le fait que le conciliateur peut divulguer les offres de règlement aux commissaires avec le consentement de la partie qui fait l'offre. Si la plainte est réglée au moment de la conciliation, l'entente est envoyée à la Commission aux fins d'approbation. Si on ne peut en arriver à une entente, l'affaire est soumise à la Commission aux fins de réexamen et de décision ou renvoyée directement au tribunal.

Conciliation

Étude de cas nº 1 : La plaignante, employée embauchée pour une durée déterminée, a été congédiée après avoir dit à ses superviseurs qu'elle était enceinte. Elle soutient qu'on lui avait promis un emploi permanent. La question est réglée lorsque le mis en cause accepte d'aider la plaignante à se préparer aux concours à venir et offre une compensation financière pour la période de congé.

Étude de cas nº 2 : La plaignante affirme avoir été agressée sexuellement par un cadre supérieur. Elle soutient qu'il voulait avoir des relations sexuelles en échange de son soutien. Elle a finalement remis sa démission afin d'échapper à cette situation. La conciliation a mené à un règlement prévoyant la réintégration de la plaignante ainsi que le versement d'une compensation financière pour le salaire perdu et les souffrances et douleurs.

FIGURE 9 – NOMBRE DE DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS AU COURS DES 3 DERNIÈRES ANNÉES

	2005	2006	2007
Demandes*	17 750	16 200	12 306

* Premier contact qu'une personne ou un groupe a avec la Commission, concernant un incident, une pratique ou une politique que cette personne ou ce groupe estime être discriminatoire. Le contact peut se faire par téléphone, par voie postale, par courriel ou en personne.

FIGURE 10 – VENTILATION DES PLAINTES SIGNÉES PAR TYPE DE MIS EN CAUSE

	2005		2006		2007	
	#	%	#	%	#	%
Secteur privé	301	40%	316	44%	315	49%
Secteur public*	338**	45%	301	42%	253	40%
Syndicats	27	4%	17	2%	29	5%
Particuliers	52	7%	49	7%	21	3%
Réserves, bandes et conseils de bande	34	4%	34	5%	20	3%
Total	**752**	**100%**	**717**	**100%**	**638**	**100%**

* Le secteur public comporte tout les catégories suivantes: administration publique centrale, organismes distincts et sociétés d'États

** La Commission a accepté un groupe de 594 plaintes reliées et comptabilisées comme une seule.

FIGURE 11 – VENTILATION DES PLAINTES SIGNÉES PAR PROVINCE OU TERRITOIRE

	2005		2006		2007	
	#	%	#	%	#	%
Ontario	361	48%	379	53%	305	48%
Colombie-Britannique et Yukon	113	15%	95	13%	104	16%
Québec	84	11%	70	10%	75	12%
Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	77	10%	57	8%	61	10%
Nouvelle-Écosse	24	3%	29	4%	27	4%
Manitoba	40	6%	33	5%	22	3%
À l'étranger	2	0%	1	0%	19	3%
Saskatchewan	32	4%	20	3%	17	3%
Nouveau-Brunswick	15	2%	18	2%	5	1%
Terre-Neuve et Labrador	4	1%	5	1%	3	0%
Île-du-Prince-Édouard	0	0%	10	1%	0	0%
Total	**752***	**100%**	**717**	**100%**	**638**	**100%**

* La Commission a accepté un groupe de 594 plaintes reliées et comptabilisées comme une seule.

FIGURE 12 – MOTIFS DE DISCRIMINATION CITÉS DANS LES PLAINTES SIGNÉES

Motif*	2005		2006		2007	
	#	%	#	%	#	%
Déficience	448	39%	372	34%	298	36%
Sexe	130**	11%	160	15%	113	13%
Âge	64	5%	68	6%	99	12%
Origine nationale ou ethnique	138	12%	145	13%	98	12%
Race	133	12%	112	10%	79	9%
Couleur	91	8%	82	8%	52	6%
Situation de famille	61	5%	56	5%	37	4%
Religion	49	4%	39	4%	31	4%
Orientation sexuelle	27	2%	36	3%	18	2%
État matrimonial	21	2%	20	2%	14	2%
État de personne graciée	2	0%	0	0%	1	0%
Total	**1 164**	**100%**	**1 090**	**100%**	**840**	**100%**

* Le nombre total d'allégations citées dépasse le nombre de plaintes signées, plusieurs de celles-ci comportant plus d'une allégation.

** La Commission a accepté un groupe de 594 plaintes reliées et comptabilisées comme une seule.

Les chiffres figurant dans le Rapport annuel précédent ont été rajustés à la suite de la révision des données effectuée en 2007.

FIGURE 13 – TYPES D'ALLÉGATIONS CITÉES DANS LES PLAINTES SIGNÉES

Allégations*	2005		2006		2007	
	#	%	#	%	#	%
Relatives à l'emploi (articles 7, 8, 10)	1 235**	80%	925	72%	774	73%
Relatives à des services (articles 5, 6)	131	8%	120	9%	106	10%
Harcèlement - emploi (article 14)	134	8%	166	13%	106	10%
Représailles (paragraphe 14.1)	13	1%	18	2%	30	3%
Adhésion syndicale (article 9)	14	1%	5	0%	17	2%
Propagande haineuse (article 13)	13	1%	20	2%	16	2%
Harcèlement - services (article 14)	8	1%	18	1%	5	0%
Disparité salariale (article 11)	1	0%	9	1%	2	0%
Avis, affichage, symboles (article 12)	1	0%	1	0%	0	0%
Total	**1 550**	**100%**	**1 282**	**100%**	**1 056**	**100%**

* Le nombre total de motifs citées dépasse le nombre de plaintes signées, plusieurs de celles-ci comportant plus d'un motif.

** La Commission a accepté un groupe de 594 plaintes reliées et comptabilisées comme une seule.

Les chiffres figurant dans le Rapport annuel précédent ont été rajustés à la suite de la révision des données effectuée en 2007.

FIGURE 14 - DÉCISIONS DÉFINITIVES VENTILÉES PAR TYPE

Décisions définitives ventilées par type	2005	2006	2007
Analyse fondée sur les articles 40 et 41*	428	384	288
Dossiers rejetés	392	297	203
Dossiers réglés	352	278	234
Renvois au Tribunal	102	96**	136
Total	1 274	1 055	861

* En vertu des articles 40 et 41 de la *Loi*, la Commission peut décider de ne pas statuer sur une plainte du fait que le plaignant devrait d'abord épuiser les autres voies de recours, ou que la plainte est hors délai, ne relève pas de sa compétence ou est considérée comme frivole ou vexatoire.

**Notre dernier rapport annuel indiquait que 115 dossiers avaient été renvoyés au Tribunal en 2006. Ce chiffre a été révisé à la baisse et s'établit maintenant à 96, puisque 19 dossiers ont été réglés par la conciliation en 2007 avant leur examen par le tribunal.

LITIGES

En 2007, la Commission a continué de participer à des dossiers ayant une incidence considérable afin de faire progresser le droit relatif aux droits de la personne pour tous les Canadiens. La participation de la Commission dans ces affaires lui permet de réaliser son objectif stratégique consistant à agir comme catalyseur proactif et influent du progrès sur les questions liées à ces droits. Nos réussites, et celles de nombreuses autres parties ayant pris part à ces affaires, font progresser la jurisprudence appuyant la promotion des droits de la personne pour toute la population. Toutefois, la prochaine étape demeure nécessaire : il est important que les employeurs et les fournisseurs de services se renseignent sur ces décisions judiciaires et adaptent leurs prochaines actions en conséquence. L'orientation future de la Commission encouragera ces changements positifs.

Parmi les affaires auxquelles la Commission a participé, mentionnons les suivantes :

Tribunal

Walden et autres c. le Conseil du Trésor du Canada et autres

Dans une décision rendue le 13 décembre 2007, le Tribunal a accueilli la plainte déposée par Ruth Walden et autres (« les infirmières ») contre le Conseil du Trésor du Canada. Le Tribunal a jugé que, même si les infirmières occupant des postes d'évaluatrice médicale effectuaient le même travail que des conseillers médicaux, ou des tâches similaires dans l'ensemble, elles ne se classaient pas dans la catégorie des professionnels de la santé du groupe des Services de santé de la fonction publique.

Le Tribunal a jugé qu'il s'agissait apparemment d'un cas de discrimination fondée sur le sexe et non d'une exigence professionnelle justifiée.

Le Tribunal a ordonné que cesse cette pratique discriminatoire et a accordé aux parties une période de trois mois pour s'entendre sur une compensation financière. Si une entente n'est pas conclue dans les trois mois, le Tribunal s'occupera de la question du redressement. Le Secrétariat du Conseil du Trésor a demandé un contrôle judiciaire.

Knight c. Société de transport de l'Outaouais (STO)

Après que M. Knight eut suivi une formation en mécanique et fait un stage d'été, la STO était prête à l'embaucher à temps plein. Lors de l'examen médical de préembauchage, le plaignant a révélé que la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) avait conclu, en 1998, que le plaignant avait une incapacité permanente du fait d'avoir perdu un doigt durant un accident survenu en milieu de travail. La STO a refusé de l'embaucher en raison de la décision de la CSST. Le Tribunal a conclu que la STO ne s'était pas acquittée de l'obligation de tenir compte des besoins du plaignant. Cette décision a créé un précédent, car on a établi que le Tribunal n'est pas lié par les décisions rendues par la CSST.

Jim St. John c. Société canadienne des postes

Le Tribunal a jugé que Postes Canada avait fait de la discrimination systématique à l'encontre de ses employés handicapés, en violation de l'alinéa 10a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, en refusant de combler les postes des employés qui avaient pris un congé. La politique interdisant le remplacement empêchait Postes Canada de prendre connaissance du travail à faire et de l'attribuer au plaignant, de sorte que ce dernier s'est vu refuser la chance de terminer son quart de travail et de recevoir son salaire régulier.

De plus, le Tribunal a conclu que la politique de Postes Canada consistant à refuser d'offrir un choix de type de congé aux employés handicapés qui sont renvoyés chez eux durant les périodes de faible volume de courrier constituait de la discrimination systématique.

Par ailleurs, le Tribunal a jugé que la politique de Postes Canada interdisant les mises à pied, en vertu de laquelle les employés ne sont pas mis à pied pour la journée en raison d'une pénurie de travail, n'était pas applicable aux situations où Postes Canada renvoie des travailleurs handicapés chez eux parce qu'ils sont incapables d'effectuer le travail disponible.

Bignell-Malcolm c. Bande indienne d'Ebb and Flow

La plaignante, M^me^ Bignell-Malcolm, a affirmé que, en 2003, la bande indienne Ebb and Flow avait refusé de l'embaucher comme directrice de l'enseignement, car elle était crie et non ojibway, et que ce refus constituait un cas de discrimination fondé sur la race, l'ethnie ou l'origine nationale, en violation de l'alinéa 7a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Le Tribunal conclu qu'une preuve *prima facie* de discrimination avait été établie : la plaignante était qualifiée et s'était fait offrir le poste. L'offre a ensuite été annulée, et une personne moins qualifiée a été embauchée à la place de la plaignante. Le Tribunal a accordé à la plaignante une compensation pour salaire perdu d'environ 50 000 $. Elle lui a également accordé 7 000 $ pour souffrances et douleurs, une compensation couvrant la moitié des frais juridiques liés à l'audience, d'autres sommes pour les dépenses engagées et les intérêts. Le Tribunal a aussi accordé 5 000 $ à la plaignante à titre d'indemnité spéciale en raison de « la manière trompeuse par laquelle l'emploi a été annulé ».

Lavoie c. le Conseil du Trésor du Canada (décision en attente)

La plaignante et la Commission soutiennent que la politique du Conseil du Trésor concernant l'acquisition du statut d'employé nommé pour une période indéterminée après trois années de travail a des répercussions nuisibles sur les femmes en congé de maternité, car cette période de congé n'est pas incluse dans le calcul des états de service.

Warman c. Wilkinson 2007 TCDP 27

Dans une décision rendue le 10 juillet 2007, le Tribunal a accueilli la plainte déposée par M. Warman contre M. Wilkinson, mais a rejeté la plainte déposée contre le Parti nazi du Canada. Le Tribunal a jugé que M. Wilkinson véhiculait, par le truchement d'un site Web, des messages susceptibles d'exposer des personnes à la haine ou au ressentiment sur la base de leur religion, de leur orientation sexuelle, de leur race, de leur couleur, de leur origine nationale ou ethnique et de leur déficience. Le Tribunal s'est dit d'accord avec la Commission sur le fait que le contenu des messages haineux était à la fois violent et extrême. En effet, selon le Tribunal, en plus d'attribuer dans ces messages de nombreux et différents actes criminels aux groupes ciblés et de décrire ces derniers comme corrompus et hypocrites, on allait même jusqu'à appeler ouvertement à l'extermination des Juifs, des Noirs et des autres non-Blancs. Le Tribunal a ordonné l'application d'une pénalité de 4 000 $ et a rendu une ordonnance de cesser et de s'abstenir.

Warman c. Tremaine 2007 TCDP 2

Dans une décision datée du 2 février 2007, le Tribunal a accueilli la plainte déposée par M. Warman contre M. Tremaine. Le Tribunal a rejeté les arguments du mis en cause selon lesquels les articles de discussion sur Internet n'étaient pas publics et n'exposaient pas des personnes à la haine, puisqu'ils ont été affichés sur un site Web où des personnes aux vues similaires communiquaient entre elles. Le Tribunal a jugé que le simple fait d'afficher sur Internet des articles accessibles à presque tout le monde était suffisant pour exposer des personnes à la haine. Le Tribunal a conclu que M. Tremaine diffusait des messages susceptibles d'exposer des personnes à la haine ou au mépris, en violation de l'article 13, et a enjoint le mis en cause de cesser l'acte discriminatoire et de payer une pénalité de 4 000 $.

Warman c. Beaumont 2007 TCDP 49

Dans une décision rendue le 26 octobre 2007, le Tribunal a accueilli la plainte déposée par M. Warman contre M^me^ Beaumont. Le Tribunal a jugé que la mise en cause diffusait des messages susceptibles d'exposer des personnes à la haine ou au mépris. Le Tribunal a conclu que M^me^ Beaumont utilisait à répétition un langage provocateur et désobligeant à l'encontre de plusieurs groupes en se fondant sur leur religion, leur race, leur origine nationale ou ethnique ou leur orientation sexuelle. Le Tribunal a conclu que l'article 13 visait tous les messages haineux diffusés sur Internet et a rejeté les arguments de la mise en cause selon lesquels elle n'exposait pas des personnes à la haine, puisqu'elle n'utilisait un langage désobligeant que dans un cercle d'amis et non en présence de membres du groupe ciblé. Le Tribunal a enjoint M^me^ Beaumont à payer 3 000 $ en compensation spéciale, à cesser l'acte discriminatoire et à payer une pénalité de 1 500 $.

Cour fédérale

Forces canadiennes c. Buffet et autres

La Cour fédérale a confirmé la conclusion du Tribunal selon laquelle le financement des traitements d'infertilité par les Forces canadiennes constituait une discrimination envers les hommes fondée sur le sexe. Le montant accordé par le Tribunal a été modifié afin que du financement puisse être fourni strictement pour le traitement que recevait le plaignant.

CPC c. AFPC (en cours)

La Commission a comparu devant la Cour fédérale pour défendre la décision du Tribunal canadien des droits de la personne d'accueillir la plainte concernant l'équité salariale qui a été déposée dans cette affaire.

CCDP c. Air Canada et autres (en cours)

La Commission a présenté une demande de contrôle judiciaire de la décision du Tribunal canadien des droits de la personne confirmant l'âge obligatoire de la retraite des pilotes d'Air Canada.

Birkett c. CCDP et Sue Goodwin

Cette décision prise à la suite d'un contrôle judiciaire a confirmé la décision du Tribunal, qui avait conclu que la plaignante avait été agressée sexuellement et qui lui avait accordé 5 000 $ en compensation. Le mis en cause a présenté une demande de contrôle judiciaire, alléguant que l'audience devant le Tribunal avait été empreinte de parti pris et était inéquitable. La Cour a fait remarquer que, au Tribunal, aucune des deux parties n'était représentée et que la Commission n'avait pas comparu, de sorte que le membre du Tribunal avait joué un rôle plus actif qu'à l'habitude. Toutefois, la Cour a souscrit aux observations de la Commission selon lesquelles le président du Tribunal n'avait aucun parti pris et s'était montré scrupuleusement équitable et coopératif avec les deux parties pendant le déroulement de l'audience. La Cour a conclu que la décision du Tribunal n'était pas déraisonnable quant aux faits ou à la loi, et la demande de contrôle judiciaire a été rejetée.

Cour d'appel fédérale

Pankiw c. CCDP

Une décision unanime de la Cour d'appel fédérale a confirmé la décision du Tribunal selon laquelle les députés fédéraux ne bénéficient d'aucune immunité par rapport à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* lorsqu'ils envoient des bulletins parlementaires à leurs électeurs.

Chopra c. Santé Canada

Dans une décision concernant le redressement pouvant être consenti par le Tribunal canadien des droits de la personne, la Cour d'appel fédérale a conclu qu'il fallait s'en remettre à la décision du Tribunal et le laisser exercer son pouvoir d'ordonner un redressement.

Cour suprême du Canada

La Cour suprême du Canada a autorisé la Commission à intervenir dans *Honda c. Keays*, affaire ayant trait au pouvoir des cours de common law d'accorder des dommages-intérêts punitifs pour violation des lois sur les droits de la personne. La date de l'audience a été fixée au 20 février 2008.

Conseil des Canadiens avec déficiences c. VIA Rail

Dans *Conseil des Canadiens avec déficiences c. VIA Rail*, la Cour suprême a rendu une décision importante pour la législation en matière de droits de la personne au Canada et l'accès des personnes handicapées. La Cour a confirmé la décision de l'Office des transports du Canada exigeant de VIA Rail qu'elle rende ses nouvelles voitures Renaissance accessibles aux personnes handicapées. La Cour a souscrit à l'opinion de la Commission (qui a agi à titre d'intervenant) selon laquelle l'Office des transports du Canada et tous les tribunaux administratifs doivent interpréter la loi d'une manière qui respecte la législation en matière de droits de la personne.

La Commission est intervenue dans cette affaire pour faire valoir que les normes en matière de droits de la personne, particulièrement l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, sont essentielles et doivent être appliquées par tous les décideurs lorsqu'ils sont confrontés à des questions de droits de la personne. La Cour a déclaré ce qui suit : « VIA ne peut maintenant prétendre qu'elle a le droit de déroger à ces normes parce qu'elle a trouvé une meilleure aubaine pour ses clients physiquement aptes. Le code ferroviaire, la *Loi sur les transports au Canada* et les principes en matière de droits de la personne ne reconnaissent pas qu'une occasion unique d'acquérir des voitures inaccessibles à un prix d'achat relativement peu élevé peut être un motif légitime de maintenir l'inaccessibilité. En augmentant et améliorant son parc de voitures, VIA n'avait pas le droit de passer outre à ses obligations légales et aux engagements qu'elle avait pris publiquement. »

QUI PREND LES DÉCISIONS EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE?

Les mesures de protection des droits de la personne se trouvent renforcées du fait de la tendance récente due à la jurisprudence et aux lois récentes à multiplier les tribunes permettant de soulever des questions de droits de la personne.

Jurisprudence

Il ressort d'un certain nombre de décisions judiciaires récentes (résumées ci-dessous) qu'il existe effectivement d'autres voies de recours en matière de droits de la personne que les commissions des droits de la personne, notamment les arbitres du travail, les procédures de règlement des griefs, l'Office canadien des transports et les tribunaux provinciaux.

Cette tendance s'est amorcée dans l'affaire *Parry Sound (District), Conseil d'administration des Services sociaux c. Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario, section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157, 2003 CSC 42, au cours de laquelle la Cour suprême du Canada a jugé que le *Code des droits de la personne* est incorporé dans les conventions collectives, ce qui, par conséquent, donne le pouvoir aux arbitres de mettre en application les obligations en cette matière. Le fait que les commissions des droits de la personne possèdent une plus grande expertise que les arbitres du travail en ce qui a trait aux violations de ces droits n'est pas un motif suffisant pour conclure que l'arbitre n'a pas le pouvoir de faire respecter les droits et obligations prévus par les lois traitant de ces droits.

Dans *Canada (Chambre des communes) c. Vaid*, [2005] 1 R.S.C. 667, 2005 CSC 30, la Cour suprême du Canada a déterminé qu'une plainte de discrimination et de harcèlement s'inscrivant dans le contexte d'une allégation de congédiement indirect relevait de la procédure de grief établie par la *Loi sur les relations de travail au Parlement*. Il a été déterminé que le système de règlement des différends de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* coexistait avec les mécanismes de règlement de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Dans *Conseil des Canadiens avec déficiences c. VIA Rail* [2007] 1 R.S.C. 650, 2007 CSC 15, la Cour suprême du Canada a jugé que l'Office des transports du Canada avait les compétences nécessaires pour tenir compte des lois en matière de droits de la personne lorsqu'il s'acquitte de son mandat conféré par la loi; dans *Tranchemontagne c. Ontario (Directeur, Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées)*, 2006 CSC 14, il a été déterminé qu'un tribunal provincial a le pouvoir de prendre en considération les lois sur les droits de la personne lorsqu'il prend ses décisions.

Lois

Dans la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, et dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, le Parlement accorde à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) et au Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) le pouvoir d'interpréter et d'appliquer les lois en matière de droits de la personne, et confirme l'expertise que possèdent les commissions sur les droits de la personne sur ces questions en leur accordant le statut d'intervenant dans les procédures judiciaires dont ces organismes sont saisis.

ASSURER LA RESPONSABILISATION

La Commission s'engage à prêcher par l'exemple et à appuyer l'établissement d'une culture organisationnelle de respect, d'intégrité, de dignité et de compréhension. Nous accordons de l'importance à nos employés, adoptons les normes les plus rigoureuses en matière de rendement et de responsabilisation et nous efforçons quotidiennement de les appliquer, de façon à exercer notre rôle de chef de file dynamique et progressiste en ce qui concerne la promotion et l'application des droits de la personne. La Commission est déterminée à respecter les principes d'une saine gestion dans tous les aspects de son travail, en particulier la gestion des ressources, tant financières qu'humaines. L'approfondissement de notre culture d'apprentissage et l'élargissement des possibilités d'apprentissage constituent aussi des priorités.

MIEUX-ÊTRE EN MILIEU DE TRAVAIL

La Commission est un organisme flexible à haut rendement qui appuie les mesures visant à instaurer un cadre de travail de qualité. La participation des employés contribue par ailleurs à la création d'un milieu de travail équitable, sain et accueillant. Les programmes et services offerts par la Commission reflètent ce ferme engagement envers la croissance continue et le nouvel accent mis sur une culture du mieux-être en milieu de travail.

Le Comité de consultation patronale-syndicale (CCPS) est une tribune où l'on peut discuter des problèmes liés aux ressources humaines avec les agents négociateurs et la direction de la Commission. En 2007, le Comité a continué de tenir ses réunions trimestrielles. Les agents négociateurs ont aussi pleinement participé à nos séances annuelles de planification stratégique.

La Commission évalue continuellement ses besoins en matière de ressources humaines dans le cadre de ses efforts stratégiques visant à attirer et conserver un effectif qualifié et diversifié sur un marché du travail concurrentiel.

La diversité en milieu de travail constitue toujours une priorité. La Commission réussit à accroître la représentation des groupes désignés au-delà des taux de disponibilité de la population active. Tous les groupes désignés étaient représentés dans l'effectif de la Commission en 2007.

Les cibles de la Commission en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi ont été établies par l'Agence de la fonction publique du Canada d'après les données du recensement de 2006 et correspondent aux catégories d'emplois de notre personnel. En date du 31 décembre 2007, la Commission comptait 173 employés, dont (selon des mesures d'auto identification) :

- 64,2 % étaient des femmes (la cible était de 61 %);
- 13,3 % étaient des personnes handicapées (la cible était de 3,4 %);
- 11,6 % étaient des membres des minorités visibles (la cible était de 8,6 %);
- 4 % étaient des Autochtones (la cible était de 2,6 %).

La Commission s'est engagée à offrir un milieu de travail entièrement bilingue où son personnel peut travailler dans la langue officielle de son choix.

- 76,3 % des postes de la Commission sont désignés bilingues à nomination impérative, 22,5 % sont désignés anglais essentiel, et 1,2 % sont dans l'une ou l'autre des langues officielles.
- 52 % des employés ont déclaré que leur langue maternelle était l'anglais et 48 %, le français.

Le roulement du personnel en 2007 a été de 15,6 %, comparativement à 22,5 % en 2006. Des changements sont aussi survenus dans la haute direction, en raison de départs à la retraite et de promotions.

Dans le cadre de ses efforts visant à appuyer l'établissement d'une culture d'apprentissage continu, la Commission a offert des services pour aider les employés à atteindre les objectifs de leur plan individuel d'apprentissage et à accroître leurs aptitudes en matière de gestion de carrière. Plus particulièrement, la Division de l'apprentissage et du perfectionnement a offert des services personnalisés d'orientation professionnelle afin d'aider les employés à définir leurs valeurs et leurs traits personnels et à déterminer s'ils sont la bonne personne au bon poste afin de maximiser leur productivité ainsi que d'accroître leur satisfaction au travail et leur sentiment d'épanouissement personnel.

La gestion de la sécurité des technologies de l'information est une autre facette d'un milieu de travail moderne. Afin de pouvoir offrir un lieu et un environnement de travail sécuritaires, la Commission a mis en œuvre la norme de Gestion de la sécurité des technologies de l'information du Secrétariat du Conseil du Trésor. Ainsi, la Commission se conforme aux normes du SCT et pourra fournir à ses employés des directives, des politiques et un soutien adéquats en matière de TI afin que nous menions nos activités dans un environnement de TI sécuritaire.

La Commission continue d'offrir à ses employés un système de gestion informel des conflits afin de reconnaître rapidement les problèmes en milieu de travail, et d'y répondre et de les résoudre avec diligence.

GÉRANCE

La Commission et son personnel dévoué établissent des normes très rigoureuses en matière de rendement et de reddition de comptes et s'efforcent chaque jour de les appliquer. La Commission s'est dotée de politiques, de pratiques et de cadres modernes et efficaces à l'égard de programmes et de secteurs organisationnels clés, notamment les finances, les ressources humaines, l'approvisionnement et la gestion de l'information. Les comités de surveillance horizontale à l'échelon du directeur général formulent à l'intention de la présidente, par le truchement de la secrétaire générale, des recommandations pour les orientations futures.

Le SCT a félicité la Commission pour la qualité de sa gestion dans un certain nombre de domaines :

Leadership et culture organisationnelle axés sur les valeurs

La Commission a été félicitée pour son excellent bilan concernant sa préoccupation à l'égard des valeurs professionnelles, éthiques et humaines et pour ses résultats acceptables concernant la mesure dans laquelle ses dirigeants favorisent l'établissement d'une culture de respect et d'intégrité à l'échelle de l'organisation.

Mesure dans laquelle le milieu de travail est équitable, habilitant, sain et sécuritaire et mesure dans laquelle l'effectif est productif, doté de principes, durable et souple

L'organisation a montré qu'elle avait établi des pratiques « fortes » en matière de santé et sécurité sur les lieux de travail. Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux confirme ce fait. Ce sondage a montré que les employés sont fiers du travail effectué dans leur unité, sont déterminés à contribuer au succès de l'organisation et savent où trouver de l'aide pour résoudre les dilemmes de nature éthique. Le Sondage a aussi mis en relief le fait que l'organisation a de solides pratiques en matière de langues officielles.

GESTION DU RENDEMENT

Système de gestion des cas, des vérifications et des initiatives

La Commission améliore ses capacités et sa reddition de comptes en matière de gestion du rendement en mettant à niveau son système de gestion des cas. Ce projet vise à fournir au personnel de la Commission un système plus efficient et efficace. À l'aide de ces mises à niveau, la Commission : mettra en œuvre des fonctions de gestion du déroulement des opérations; établira, au besoin, des liens avec le Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI) de la Commission; et mettra la fonction actuelle de gestion des cas à la disposition des télétravailleurs et des utilisateurs dotés de lecteurs d'écrans.

FIGURE 15 – ORGANIGRAMME

Commissaires en date du 31 décembre 2007

Présidente : Jennifer Lynch, c.r.
Vice-président : David Langtry
Commissaires à temps partiel : Harish C. Jain, Carol McDonald

La Commission souhaite remercier MM. Kelly Russ et Aimable Ndejuru, deux commissaires à temps partiel dont le mandat a pris fin en 2007, de leur importante contribution au travail de l'organisme.